

Veille juridique FGTA-FO du 16 au 31 août 2022

TEXTES	
Protection du pouvoir d'achat	<i>Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022</i>
Employé à domicile : augmentation le 1^{er} septembre des salaires minima conventionnels CESU	<i>Arrêté du 11 août 2022 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (n° 3239)</i>
Passeport prévention : mise en œuvre au 1^{er} octobre 2022	<i>Article 6 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail</i>
Lanceurs d'alerte : affichage obligatoire à partir du 1^{er} septembre 2022	<i>Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte</i>
Congé de proche aidant	<i>Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant</i>
ZOOM	
Temps partiel thérapeutique	
Conséquences du seuil d'effectif 2022	
Indemnisation du congé paternité	
JURISPRUDENCE	
Discrimination syndicale	<i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 20-23.290</i>
Faute inexcusable de l'employeur : indemnités	<i>Cass. 2^{ème} Civ., 12 mai 2022 : n° 20-22.606</i>
Motivation d'un licenciement disciplinaire	<i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 21-11.936</i>
Cumul d'avantages	<i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-11.240</i>
Élections CSE : dépouillement	<i>Cass. Soc., 1^{er} juin 2022 : n° 21-11.623</i>
Reclassement d'un salarié	<i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 20-20.717</i>
Licenciement nul : abus non avéré de la liberté d'expression	<i>Cass. Soc., 29 juin 2022 : n° 20-16.060</i>
Consultation du CSEE	<i>Cass. Soc., 29 juin 2022 : n° 21-11.935</i>

TEXTES

Protection du pouvoir d'achat

Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)	La PEPA (ou prime Macron) est remplacée par la prime de partage de la valeur (PPV) . Cette prime, qui vient en complément du salaire, est à la discrétion des employeurs
	À partir du 1 ^{er} juillet 2022 et en 2023 Les entreprises pourront verser à leurs salariés une prime de 3 000 € maximum, voire de 6 000 € si un accord d'intéressement a été conclu. Dans la limite de ces montants, la prime sera exonérée de cotisations sociales. Les salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC bénéficieront en plus d'une exonération d'impôt sur le revenu
	La prime bénéficiera d'un régime similaire à celui qui est prévu en matière d'intéressement, lorsqu'elle sera versée à un salarié ayant une rémunération ≥ 3 Smic par mois, à savoir : exonération sociale (sauf CSG/CRDS et forfait social selon effectif entreprise) et soumission à l'impôt sur le revenu.
À partir de 2024	Elle sera ouverte à tous les salariés. Elle sera exonérée de cotisations sociales (sauf SCG/CRDS) mais soumise à l'impôt sur le revenu. La prime pourra être versée en une ou plusieurs fois. Pour éviter qu'elle ne remplace les augmentations de salaire, les sénateurs ont limité le nombre de versements à une fois par trimestre
Accords d'intéressement : PME	La mise en œuvre d'accords d'intéressement notamment dans les petites et moyennes entreprises (PME) est facilitée
	Possibilité de mettre en place le dispositif par DUE (<i>Décision Unilatérale de l'employeur</i>) dans les entreprises de moins de 50 salariés : - non couvertes par un accord de branche agréé prévoyant un dispositif d'intéressement ; - n'ayant ni de délégué syndical, ni CSE ; - ou ayant un délégué syndical ou un CSE, après échec des négociations attesté par un PV de désaccord et après consultation préalable du CSE.
	Ce régime d'intéressement peut être mis en place pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, et le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois
Accord d'intéressement	Procédures de contrôles : La loi confirme une procédure de contrôle assouplie et raccourcie pour les accords déposés à compter du 1 ^{er} janvier 2023. Afin d'accélérer la procédure, le contrôle de forme opéré par les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) des accords d'épargne salariale est supprimé. Le délai de contrôle des accords sera ainsi réduit d'1 mois
	Procédure dématérialisée : Pour les accords conclus à compter du 1 ^{er} janvier 2023 : création d'une procédure dématérialisée de mise en place de l'intéressement.
	Congé paternité : Assimilation à une période de présence du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, lorsque la répartition de l'intéressement est proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise.

Branches professionnelles	Un outil de restructuration des branches professionnelles est prévu afin d'inciter les interlocuteurs sociaux à rehausser régulièrement leurs minima de branche au niveau du SMIC
	Concrètement article L 2261-32 modifié : le Ministère du travail est autorisé à procéder à la fusion administrative d'une branche qui ne garantirait pas de minima conventionnels à hauteur du niveau du Smic pour les salariés sans qualification
Extension avenant salaires	L'article 8 instaure de la loi pouvoir d'achat instaure une procédure simplifiée d'extension des avenants salaires aux accords de branche en cas de hausses fréquentes du SMIC
Rachat de RTT	Les entreprises pourront désormais racheter aux salariés les jours de RTT auxquels ces derniers renoncent. Les RTT rachetés sont ainsi exonérés d'impôts et de cotisations jusqu'au 31 décembre 2025
Épargne salariale	Le déblocage anticipé de l'épargne salariale des sommes issues de la participation ou de l'intéressement affectées à des fonds avant le 1 ^{er} janvier 2022, est rendu possible pour l'achat de biens ou la fourniture de services.
	Les salariés pourront demander le déblocage de leur épargne avant le 31 décembre 2022, dans la limite de 10 000 €, sans que cette somme soit imposée
	L'employeur doit informer les salariés des droits dérogatoires créés par la loi, dans les 2 mois suivant sa promulgation
Titres restaurants	Les titres restaurants pourront être utilisés jusqu'au 31 décembre 2023 pour tous les produits alimentaires (<i>directement ou non consommables</i>). Le plafond journalier va également augmenter de 19 à 25 €
	La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres-restaurants est portée à 5,92 € pour les titres émis du 1 ^{er} septembre 2022 au 31 décembre 2022.
	Pour être exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre. A compter du 1 ^{er} septembre 2022, la valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,87 € et 11,84 €.
Heures supplémentaires	Une réduction de cotisations patronales, au titre des heures supplémentaires, s'appliquera à partir du 1 ^{er} octobre 2022 pour les entreprises de 20 à 249 salariés (<i>seulement applicable aux entreprises de moins de 20 salariés avant la loi</i>). Un décret doit venir fixer le montant de cette réduction forfaitaire
	Pour les salariés, le plafond défiscalisé des heures supplémentaires est augmenté de 50 % et porté à 7 500 €
Prime d'activité	Une aide exceptionnelle de rentrée de 100 € par foyer, majorée de 50 € par enfant, destinée aux bénéficiaires des minima sociaux (<i>revenu de solidarité active</i>) et de la prime d'activité. Les 8 millions de foyers concernés percevront cette aide en septembre (<i>en plus de l'augmentation de 4 % de la prime d'activité déjà intervenue au 1^{er} juillet</i>)
Transport	Le doublement en 2022 et 2023 pour les salariés du plafond d'exonération de la prime carburant versée par les employeurs qui va passer de 200 à 400 €
	Le cumul possible de l'indemnité carburant avec la prise en charge d'un abonnement transport collectif
	Une incitation fiscale et sociale pour que les employeurs, en 2022 et 2023, prennent en charge les abonnements de transport de leurs salariés jusqu'à 75 % de leur coût
	Le cumul possible du forfait mobilité durable avec un abonnement de transports dans la limite de 800 euros (<i>contre 600 aujourd'hui</i>)
	Des conditions d'accès au <i>bonus vélo</i> versé par l'État assouplies jusqu'à fin 2022 pour l'achat d'une vélo électrique
	Un avantage fiscal pour les dépenses de covoiturage

Employé à domicile : augmentation le 1^{er} septembre des salaires minima conventionnels CESU

Arrêté du 11 août 2022 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (n° 3239)

Pour la 6^{ème} fois en 2022 le salaire minimum des salariés de particuliers-employeurs augmente à compter du 1^{er} septembre 2022. L'avenant n° 2 à l'annexe n° 6 de la convention collective relatives aux salaires minima conventionnels a été étendu par arrêté du 11 Août 2022 et publié au JO le 23 août 2022.

Cet avenant de la convention collective des salariés du particulier impose de nouveaux salaires minimaux pour tous les employés à domicile.

Seul les salariés de niveau I n'ayant pas de certification de branche ne voient pas leur salaire augmenter, car le SMIC (11,07 €) reste supérieur aux nouveaux salaires minimums conventionnels de ce niveau (11,05 €).

Exemples :

Le salaire minimum de niveau 1 est de 12,18 € bruts avec 10 % de congés payés inclus soit 9,51 € nets (*hors Alsace Moselle*)

Le salaire minimum de niveau 3 est de 12,38 € bruts avec 10 % de congés payés inclus soit 9,67 € nets (*hors Alsace Moselle*)

Si le salarié à domicile a un CQP (*certificat de qualification professionnelle*) ou un titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP correspondant à l'emploi qu'il occupe (*et seulement dans ce cas*), ce salaire minimum est majoré de 4 % ou 5 %.

Employé à domicile embauché après le 1^{er} septembre 2022	L'employeur doit respecter le nouveau salaire minimum associé à son niveau dans la convention collective, et éventuellement l'indiquer dans le contrat de travail de l'employé de maison et/ou la lettre d'embauche
Salarié à domicile qui travaille déjà à domicile	L'employeur doit informer l'employé de son niveau de rémunération minimum. Il doit pour cela lui remettre une copie de l'avenant à la convention collective comme à chaque évolution de celle-ci
	Si le salaire actuel du salarié à domicile est inférieur au minimum conventionnel, l'employeur doit appliquer le nouveau salaire. Même si l'employeur n'informe l'employé CESU que dans quelques mois, ce nouveau salaire minimum est applicable au 1 ^{er} Septembre 2022. L'employeur doit donc soit le verser dès cette date, soit effectuer un rattrapage lorsqu'il lui précisera le nouveau montant de ce salaire minimum conventionnel. Si sa rémunération est déjà au-dessus de ce minimum conventionnel, alors l'employeur n'a pas l'obligation de l'augmenter.
Salarié en cours de licenciement ou rupture conventionnelle	Tous les salaires versés après le 1 ^{er} septembre 2022 dans le solde de tout compte du salarié à domicile CESU (<i>par exemple au titre d'un préavis non effectué</i>) et les indemnités de rupture ou de licenciement du salarié CESU à domicile doivent prendre en compte ces minima conventionnels

Passeport prévention : mise en œuvre au 1^{er} octobre 2022

Article 6 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

Au 1^{er} octobre 2022, le passeport prévention sera mis en place. Celui-ci contiendra les qualifications obtenues par le salarié dans le cadre de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Sur le modèle du passeport formation qui renseigne les formations, les diplômes et les expériences professionnelles du salarié, la loi santé du 2 août 2021 a créé un passeport prévention.

Il regroupera les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié en matière de santé et sécurité au travail.

Les acquis peuvent être inscrits par l'employeur, les organismes de formation ou le salarié, en fonction de ce qui a été dispensé à leur initiative.

Les demandeurs d'emploi peuvent, au même titre que les salariés, bénéficier de ce passeport prévention.

L'employeur peut consulter le passeport prévention de son salarié, si celui-ci l'autorise, pour les besoins du suivi des obligations en matière de formation à la santé et à la sécurité.

Lanceurs d'alerte : affichage obligatoire à partir du 1^{er} septembre 2022

Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

La loi Wasserman du 21 mars 2022 sur les lanceurs d'alerte modifie à partir du 1^{er} septembre 2022 la liste des motifs de discrimination interdits aussi bien dans le code du travail (*Article L 1132-1*) que dans le code pénal (*Article 225-1*) pour y intégrer les lanceurs d'alerte.

Il sera désormais interdit de prendre une mesure ou une décision discriminatoire à l'encontre d'un salarié fondée sur la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Or, l'article 225-1 du code pénal fait partie des articles que l'employeur doit afficher ou diffuser par tout moyen dans l'entreprise (*Article L 1142-6*). L'information que l'employeur délivre aux salariés (*par voie d'affichage ou par tout moyen*) va donc devoir être mise à jour et complétée d'ici le 1^{er} septembre.

La loi sur les lanceurs d'alerte impose également à l'employeur de modifier le règlement intérieur de l'entreprise avant le 1^{er} septembre.

Congé de proche aidant renouvelé

Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant

Principe : depuis le 1^{er} juillet 2022, le congé de proche aidant et le dispositif de don de jours de repos sont ouverts aux salariés portant assistance à un proche handicapé, invalide ou en perte d'autonomie, quelle que soit la gravité de son état

Afin d'améliorer la situation des proches aidants, l'article 54 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 a assoupli les conditions requises des salariés pour bénéficier du congé de proche aidant, ou du dispositif de don de jours de congés de la part de collègues de travail, en supprimant la condition de *particulière gravité* de l'état de la personne aidée.

La loi a par ailleurs ouvert le bénéfice de l'allocation journalière de proche aidant (Ajpa), à laquelle les salariés en congé de proche aidant peuvent prétendre, au conjoint collaborateur d'une exploitation agricole ou d'une entreprise agricole, ainsi qu'aux membres de la famille travaillant sur l'exploitation, et au conjoint collaborateur ou associé des travailleurs indépendants qui cessent leur activité.

L'entrée en vigueur de ces dispositions était subordonnée à la publication du décret d'application. C'est chose faite avec le décret du 22 juillet 2022. Celui-ci dispose que les nouvelles règles s'appliquent aux droits ouverts ou aux prestations dues à compter du 1^{er} juillet 2022.

Ainsi, depuis cette dernière date, le congé de proche aidant est ouvert aux travailleurs apportant leur aide à un proche qui présente un handicap ou une perte d'autonomie, *quel que soit le degré* de celle-ci, ou, comme il a été précisé lors de la discussion de la loi, qui est invalide ou perçoit une rente d'accident ou de maladie professionnelle et bénéficie, à ce titre, d'une prestation pour recours à une tierce personne.

La liste des pièces à fournir par le salarié lors de sa demande de congé de proche aidant à son employeur (*et, par renvoi, lors de sa demande d'affiliation à l'assurance vieillesse*), est complétée.

Ainsi, lorsque la personne aidée en bénéficie, l'aidant doit produire une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes (*Article D 3142-8, 5^{ème} nouveau*) :

- majoration pour aide constante d'une tierce personne,
- prestation complémentaire pour recours à tierce personne,
- majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne (*retraités des collectivités locales*),
- majoration attribuée aux fonctionnaires de l'État et aux magistrats invalides ayant recours à une tierce personne,
- majoration pour tierce personne des militaires et victimes de guerre.

Cette pièce s'ajoute à celles qui étaient déjà requises :

- déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est handicapée ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie si elle perçoit celle-ci.

La condition de *particulière gravité* étant supprimée, il n'est plus précisé, s'agissant de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie, que celle-ci doit être attribuée au titre d'un classement en GIR (*groupe iso-ressources*) I, II et III afin de prendre en compte les personnes classées en GIR IV, dont le niveau de dépendance est le moins élevé (*Article D 3142-8, 4^{ème} modifié*).

La liste des pièces à fournir par le salarié à l'organisme débiteur des prestations familiales pour l'obtention de l'Ajpa est allégée : les justificatifs du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée, qui ont déjà été transmis à l'employeur au moment de la demande de congé de présence parentale, ne doivent plus lui être communiqués. Il en est de même de la décision relative à l'attribution d'une prestation pour aide d'une tierce personne ajoutée par le décret (*Article D 168-11 modifié du CSS*).

En revanche, les salariés de particuliers employeurs, les VRP, les travailleurs indépendants, les conjoints collaborateurs et associés, les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole ainsi que leur conjoint et membres de leur famille vivant sur l'exploitation ou le domaine sont tenus, pour obtenir l'Ajpa, de fournir ces pièces, en plus de la déclaration attestant la suspension ou la réduction de l'activité professionnelle (*Article D 168-11 modifié CSS*).

Temps partiel thérapeutique

Principe : le temps partiel thérapeutique (souvent appelé mi-temps thérapeutique) est un aménagement temporaire de la durée du travail. Il permet au salarié de reprendre progressivement son activité, suite à une maladie professionnelle ou ordinaire, ou suite à un accident du travail ou de la vie courante

Destiné à améliorer l'état de santé du salarié ou à favoriser sa guérison, il est également possible d'y recourir lorsque la salarié a fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle (*Article L 323-3 du code de la sécurité sociale*).

Ainsi, ce mi-temps thérapeutique permet au salarié, lorsqu'il est encore malade, de reprendre son activité professionnelle, mais avec un temps de travail réduit, ce qui limite la fatigue (*et éventuellement l'intensité de la douleur*), mais aussi le stress engendré par la reprise d'une activité professionnelle intense.

Procédure	
La reprise à temps partiel thérapeutique n'est pas obligatoirement consécutive à la période d'arrêt de travail. En effet, elle peut être consécutive à une reprise temporaire à temps complet faisant suite à l'arrêt initial (<i>Article L 323-3 du code de la Sécurité sociale modifié</i>)	
1	Le salarié doit prendre rendez-vous avec son médecin traitant : le temps partiel thérapeutique doit en effet être prescrit par le médecin traitant (<i>certificat médical</i>). Ce dernier devra préciser le pourcentage d'activité (50 %, 80 %...)
2	Le salarié doit en parler à son employeur pour avoir son accord
3	Le salarié doit établir conjointement avec son employeur, une attestation comprenant les modalités du temps partiel thérapeutique (<i>répartition des jours, des heures de travail, la rémunération correspondante...</i>), la nature de l'emploi et l'accord de l'employeur
4	Le salarié doit assister à la visite médicale de reprise si l'employeur le convoque. Le médecin du travail va constater la faculté du salarié à reprendre un travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique (<i>Articles R 4624-30 et R 4624-32</i>). Il émettra alors un avis d'aptitude ou d'inaptitude
5	Le salarié doit transmettre la prescription médicale du médecin traitant et l'attestation de l'employeur à la CPAM (<i>caisse primaire d'assurance maladie</i>). Cette dernière donnera alors son accord, ou pas, après avis du médecin conseil, pour indemniser le mi-temps thérapeutique
Attention, l'employeur n'est pas obligé d'accepter cet aménagement du temps de travail, invoquant pour ce faire, les contraintes de fonctionnement de l'entreprise (<i>Article L 4624-6</i>)	

Rémunération	
Ce que le salarié perçoit pendant un temps partiel thérapeutique =	
Salaire selon le nombre d'heures de travail effectué	
+ indemnités journalières de sécurité sociale	
+ indemnisation complémentaire de l'employeur (<i>si la convention collective la prévoit</i>)	
Rémunération	S'agissant de la rémunération, l'employeur doit verser le salaire au prorata du temps de travail effectué
	Ainsi, si le salarié travaille 24 heures par semaine, il sera rémunéré sur la base de ces 24 heures. Il sera donc payé le nombre d'heures qu'il travaille effectivement (<i>24 heures</i>). A cela s'ajoutent l'indemnisation de la sécurité sociale et éventuellement l'indemnisation complémentaire de l'employeur

Indemnité journalière	L'indemnité journalière peut être versée pendant une durée maximale de 3 ans en cas d'arrêt de travail (<i>Article R 323-1 du code de la sécurité sociale</i>)
	Pour une reprise à temps partiel thérapeutique, la CPAM peut décider de prolonger ce délai d'indemnisation pour une durée d'1 an maximum
L'indemnité journalière ajoutée au salaire, ne doit pas dépasser le salaire le salarié aurait perçu à temps plein, auquel cas elle sera réduite (<i>Article R 323-3 du code de la sécurité sociale, modifié par le décret n° 2019-856 du 20 août 2019 relatif à la certification des logiciels d'aide à la prescription et à la dispensation ainsi qu'à l'indemnité journalière en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique</i>).	
Elle est calculée de la même façon que les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS), versées en cas d'arrêt de travail pour maladie	
La loi n'oblige pas l'employeur à compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, le contrat n'étant plus suspendu. Cependant, certaines conventions collectives peuvent prévoir le maintien de la rémunération. Dans ce cas, l'employeur sera obligé tenu de maintenir le salaire.	
Par exemple, la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (<i>Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000</i>), prévoit qu'en cas de reprise à mi-temps thérapeutique, les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la Sécurité Sociale, du droit à maintien de salaire par l'employeur ou par un tiers mandaté	

Ancienneté du salarié	Maintien de salaire à 100%	Puis maintien du salaire à 50%
1 à 5 ans	Pendant 2 mois	Puis pendant 2 mois
5 à 10 ans	3 mois	3 mois
10 à 15 ans	4 mois	4 mois
15 à 20 ans	5 mois	5 mois
Plus de 20 ans	6 mois	6 mois

Durée maximale d'un mi-temps thérapeutique
Le mi-temps thérapeutique n'a pas de durée maximale définie par la loi
Cependant, la durée maximale d'indemnisation du mi-temps thérapeutique, ne peut excéder d'1 an, le délai de 3 ans pendant lequel les indemnités journalières peuvent être versées
Si l'employeur est d'accord, rien ne l'empêche de continuer à temps partiel par la suite, mais le salarié n'obtiendra plus les indemnités journalières de la CPAM.
Il sera donc payé uniquement en proportion de son temps de travail
Exemple : si un salarié est à temps partiel de 24h/semaine => en mi-temps thérapeutique, il avait un salaire sur la base de 24 heures de travail par semaine + les indemnités journalières de la CPAM.
Si il continue à temps partiel après la durée maximale d'indemnisation, il ne touchera plus que son salaire sur la base de 24 heures (<i>il n'aura plus le droit au complément de la CPAM</i>).

Horaires pour un mi-temps thérapeutique	
Choix des horaires	Les horaires de travail sont fixés librement, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, en respectant les prescriptions du médecin traitant
	Exemple : 2 jours par semaine de 8h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00 par exemple
Durée	En règle générale, en temps partiel, vous devez travailler au minimum 24h00/semaine (<i>Article L 3123-27</i>) (<i>sauf si votre convention collective prévoit une autre durée minimale (Article L 3123-19)</i>)
	Cependant, le code du travail précise que la durée peut être inférieure à 24h00 en raison de contraintes personnelles (<i>Article L 3123-7</i>)
Heures supplémentaires ou complémentaires	Le mi-temps thérapeutique n'est pas compatible avec les heures supplémentaires. En effet, une reprise du travail en mi-temps thérapeutique a pour finalité de reprendre en douceur le travail, dans le but de favoriser la guérison ou d'améliorer l'état de santé du salarié
	Imposer à un salarié des heures supplémentaires (<i>appelées heures complémentaires dans le cadre d'un temps partiel</i>), ne rentre pas dans l'objectif du mi-temps thérapeutique. Les préconisations du médecin quant à la durée du travail à respecter pour que le salarié puisse reprendre son activité progressivement, ne seraient pas respectées dans ce cas

Congés en mi-temps thérapeutique	
Congés payés	Lorsqu'un salarié est en mi-temps thérapeutique, il acquiert le même nombre de jours de congés payés que les salariés à temps complet ou que les autres salariés à temps partiel (<i>Article L 3123-5</i>)
	Ainsi, les salariés en mi-temps thérapeutique bénéficient de 2 jours et demi de congés (<i>jours ouvrables</i>) par mois de travail effectif, dans la limite de 30 jours maximum (<i>Articles L 3141-1 et L 3141-3</i>)
Prise des congés	Un salarié en mi-temps thérapeutique peut poser ses congés payés pendant le temps partiel thérapeutique, comme tout salarié à mi-temps ou à temps complet
	Cependant, il ne faut pas que les congés payés, ajoutés à l'indemnité journalière de sécurité sociale, lui fassent bénéficier d'un salaire supérieur à la perte journalière de gain, liée à la réduction de son activité pour cause de mi-temps thérapeutique
	Il est donc important que le salarié prévienne la CPAM, pour éviter que le cumul entre indemnité journalière et paiement des congés payés ne dépasse ce montant

Statut du salarié	
En cas de temps partiel thérapeutique, le salarié reprend son activité. Ainsi, son contrat de travail n'est pas suspendu	
Toutefois, dès lors qu'il emporte une modification de son contrat de travail, ce passage à un mi-temps thérapeutique doit être formalisé par un avenant	

Conséquences du seuil d'effectif 2022

Les seuils	Conséquences
Plus de 11	Transmission dématérialisée attestation Pôle-emploi : quand un salarié termine son contrat de travail l'employeur doit transmettre une attestation à Pôle emploi et en remettre une version papier signée à l'ancien salarié. Si l'entreprise compte 11 salariés ou plus, c'est obligatoirement par voie dématérialisée.
Moins de 20	Application du taux collectif en matière de cotisation d'accident du travail.
	Dans le cadre des dispositions supplétives, l'article L 3121-38 modifié impose que le calcul de la Contrepartie Obligatoire en Repos (<i>COR</i>) en l'absence d'accord collectif est fixé à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus.

Au moins 20 salariés	Emploi obligatoire salariés reconnus TH (<i>Travailleurs Handicapés</i>) à hauteur de 6 % de l'effectif.
	Dans le cadre des dispositions supplétives, l'article L 3121-38 modifié impose que le calcul de la Contrepartie Obligatoire en Repos (<i>COR</i>) en l'absence d'accord collectif est fixé à 100 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de plus de 20 salariés.
20 à 149	Taux mixte accident du travail.
Moins de 50 salariés	Bénéfice exonération ZRR : une entreprise située ou qui souhaite s'implanter dans une zone de revitalisation rurale (<i>ZRR</i>) bénéficie d'exonérations fiscales sous certaines conditions. Ces critères sont liés notamment à l'effectif de ses salariés et à la nature de l'activité de l'entreprise.
Au moins 50 salariés	Obligation de mise en place d'un règlement intérieur.
	Mise en place d'un réfectoire : Dans les établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur, après avis du CSE, met à leur disposition un local de restauration. Le local de restauration est pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour 10 usagers. Il est doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.
	Abondement correctif au titre du CPF : les entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont pas effectué correctement les entretiens professionnels ou proposé de formations au cours des 6 dernières années à leurs salariés doivent s'acquitter d'un abondement correctif. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si cet entretien sexennal révèle un manquement (<i>mauvaise tenue des entretiens obligatoires bisannuels, absence de formations non obligatoire, etc.</i>), alors l'employeur doit verser une pénalité de 3000 € sur le compte personnel de formation (<i>CPF</i>) de son salarié : il s'agit d'un abondement dit <i>correctif</i> .
Au moins 150 salariés	Tarification <i>taux propre</i> accident du travail.
250 salariés et plus	Soumission à la CSA (<i>Contribution Supplémentaire à la taxe d'Apprentissage</i>).

Indemnisation du congé paternité

Depuis le 1^{er} juillet 2021 le congé paternité se décompose désormais en 2 périodes distinctes :

- 7 jours obligatoires incluant les 3 jours de congé de naissance ;
- 21 jours facultatifs pouvant être pris à la suite des 7 jours obligatoires ou plus tard, dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Remarque : le congé de paternité n'est pas réservé au père biologique de l'enfant. Toute personne vivant maritalement avec la mère (*conjoint, concubin, partenaire de PACS*) peut en bénéficier, quels que soient son lien de filiation avec l'enfant et son sexe. Le père séparé de la mère a également la possibilité de bénéficier de ce congé.

Le mode d'indemnisation diffère selon que le salarié est en congé de naissance (*en principe les 3 jours suivant la naissance*) ou en congé de paternité (*Article L 1225-35*) (*Article L 3142-1*).

Congé naissance	Le congé naissance du père (<i>3 jours</i>) est pris en charge par l'employeur
	Le congé de naissance a la nature de <i>congé pour événements familiaux</i> . Il est donc assimilé à du temps de travail effectif et n'entraîne aucune réduction de rémunération

Congé paternité	Le congé paternité (25 jours) est financé par la Sécurité sociale (CPAM)
	Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (de 25 jours maximum), le deuxième parent perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale (CPAM), comme la mère pendant son congé de maternité (3) : <ul style="list-style-type: none"> - soit par la CPAM directement au salarié ; - soit par l'employeur, si prévu par la convention collective et en cas de maintien de salaire partiel ou total. C'est ce qui s'appelle la <i>subrogation</i>. Dans ce cas, la sécurité sociale verse les indemnités non pas au salarié, mais à l'employeur. C'est ensuite l'employeur qui verse le montant des indemnités au salarié
	Les indemnités journalières sont versées tous les 14 jours au salarié, ou à l'employeur en cas de subrogation et maintien de salaire
Si un accord ou une convention collective le prévoit expressément, le second parent perçoit un complément de salaire par l'employeur. Autrement dit, il convient de vérifier s'il existe des dispositions spécifiques au maintien de salaire pour les salariés en congé paternité, dans les accords d'entreprise ou de branche applicables	
Remarques	Les jours d'absence pour congé de naissance se décomptent en jours ouvrables (c'est-à-dire tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés non travaillés)
	La période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant se décompte en jours calendaires, c'est-à-dire tous les jours du calendrier (du lundi au dimanche, peu importe les weekends, jours fériés, etc.)

Montant des indemnités journalières de sécurité sociale	
Principe	Sous réserve de respecter les conditions d'ouverture des droits, l'indemnisation du salarié en congé paternité est égale au gain journalier de base, calculé sur les salaires des 3 derniers mois (12 en cas d'activité saisonnière ou discontinue) dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (3.428 euros en 2022)
Indemnités journalières	Indemnités journalières = salaire moyen des 3 derniers mois / 91,25 La caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) prélève ensuite un taux forfaitaire de 21 %
Exemple	Un salarié a perçu, sur les 3 derniers mois, la somme globale de 5.100 euros, soit 1.700 euros par mois. Son indemnité journalière sera égale à 44,19 euros (5.100/91,25 - 21 %)

Pour bénéficier de l'indemnisation au titre du congé paternité, le salarié doit informer son employeur (Article D 1225-8) :

- de la date prévisionnelle de l'accouchement, au moins 1 mois avant celle-ci ;
- des dates et durées des périodes de congés, au moins 1 mois avant celles-ci ;
- s'il fractionne le congé, il doit informer son employeur des périodes de congés, au moins 1 mois avant leur début.

La Cour de cassation précise que, si le salarié a bien informé son employeur dans les temps et joint les justificatifs, l'employeur ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report.

JURISPRUDENCE

<p>Discrimination syndicale</p>	<p>Le salarié reprochait à son employeur la prise en compte de son mandat syndical dans le déroulement de sa carrière et notamment de son avancement.</p> <p>La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel en indiquant que la Cour d'appel n'avait pas caractérisé l'existence d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination syndicale alors même qu'il était fait état des mandats au sein d'un compte rendu d'entretien.</p>	<p><i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 20-23.290</i></p>
<p>Faute inexcusable de l'employeur : indemnités</p>	<p>Dans le cadre d'un accident de travail faisant suite à une faute inexcusable de l'employeur, la Caisse d'assurance maladie verse à la victime des indemnités et une rente.</p> <p>La caisse se retourne ensuite vers l'employeur sur le financement des sommes allouées.</p> <p>La caisse, l'employeur et la victime peuvent se mettre d'accord sur la reconnaissance de la faute inexcusable dans le cadre d'une procédure amiable.</p> <p>Si ce n'est pas le cas, c'est au Juge compétent de se prononcer.</p> <p>La Cour de cassation, confirme le caractère tripartite de la relation et le lien d'indivisibilité entre les parties.</p> <p>Par conséquent, l'action en reconnaissance de la faute inexcusable doit être formée par la victime contre l'employeur mais en présence de la caisse.</p> <p>Le pourvoi formé à l'encontre uniquement de l'employeur n'est pas recevable.</p>	<p><i>Cass. 2^{ème} Civ., 12 mai 2022 : n° 20-22.606</i></p>
<p>Motivation d'un licenciement disciplinaire</p>	<p>Après plusieurs sanctions disciplinaires, un salarié est licencié.</p> <p>Ce dernier conteste son licenciement en invoquant à titre principal la nullité et à titre subsidiaire, l'absence de cause réelle et sérieuse.</p> <p>La Cour d'appel infirme le jugement qui avait accueilli la demande d'annulation du licenciement et juge que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, mélangeant ainsi les demandes.</p> <p>La Cour de cassation qui ne revient pas sur la nullité du licenciement revient toutefois sur le défaut de motivation concernant la cause réelle et sérieuse.</p> <p>Le salarié soutenait qu'il incombait à l'employeur, d'une part, d'établir la réalité de la faute en communiquant le rapport de <i>l'enquêteur mystère</i> qui aurait constaté les griefs qui lui étaient imputés, et d'autre part, de démontrer qu'il avait été préalablement informé de l'existence d'une procédure en matière de contrôle pouvant être mise en œuvre par la société.</p>	<p><i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 21-11.936</i></p>
<p>Cumul d'avantages</p>	<p>Lorsqu'une clause d'un contrat de travail octroie le même droit ou avantage qu'une disposition conventionnelle, ces avantages ne se cumulent pas.</p> <p>Il convient de faire application du principe de faveur et d'opter pour l'avantage le plus favorable des deux pour le salarié.</p> <p>En l'espèce, il était question d'encourager la présence effective du collaborateur à son poste. Deux primes avaient le même objet, une prime de production présente dans le contrat et une prime d'assiduité au sein d'un accord collectif.</p> <p>Pour la haute juridiction, ces primes ne pouvaient pas se cumuler au simple motif que la prime de production pouvait varier en fonction de la valeur du salarié appréciée en fonction de différents critères.</p>	<p><i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-11.240</i></p>

Élections CSE : dépouillement	<p>Dans le cadre des élections professionnelles, l'employeur doit dépouiller les bulletins de votes immédiatement après la proclamation des résultats. Pour la Cour de cassation, un délai d'une heure est jugé trop tardif entraînant ainsi l'annulation des élections.</p> <p>Le non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections. Conformément à l'article R 67 du code électoral, le procès-verbal des élections doit être rédigé immédiatement après le dépouillement, dans la salle de vote en présence des électeurs, et en 2 exemplaires signés de tous les membres du bureaux.</p>	<p><i>Cass. Soc., 1^{er} juin 2022 : n° 21-11.623</i></p>
Reclassement d'un salarié	<p>Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient.</p> <p>Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise que le fait générateur de cette obligation, ou encore son point de départ, est la date de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail.</p>	<p><i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 20-20.717</i></p>

Licenciement nul : abus non avéré de la liberté d'expression

Cass. Soc., 29 juin 2022 : n° 20-16.060

Principe : 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

Dès lors qu'il n'y a pas eu abus de sa liberté d'expression par le salarié, le licenciement pris pour ce motif est nul en application de l'article L 1121-1 du code du travail et de l'article 10, § 1 de la convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (*Cass. Soc. 16 février 2022 : n° 19-17.871*). Ce principe est conforme à l'article L 1235-3-1 du code du travail, issu de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, qui prévoit expressément la nullité de tout licenciement prononcé en violation d'une liberté ou d'un droit fondamental, la liberté d'expression étant considérée comme telle.

L'arrêt du 29 juin 2022 permet à la Cour de cassation de rappeler ces principes, et de préciser leur portée lorsque plusieurs griefs sont invoqués dans la lettre de licenciement d'un salarié dont l'un est relatif à un abus de la liberté d'expression.

En l'espèce :

Un salarié, engagé en qualité d'ingénieur adjoint au directeur technique, est licencié pour faute grave, après avoir émis, selon son employeur, *des accusations graves sur de possibles faits de corruption et des manquements aux règles de sécurité, mettant en cause son supérieur hiérarchique* ainsi que le groupe dans son ensemble.

Le salarié, au contraire, estime qu'il n'a pas abusé de sa liberté d'expression et que son licenciement est nul.

La Cour de cassation, s'appuyant sur les constats des juges du fond, relève que le salarié n'a pas abusé de sa liberté d'expression. En effet :

- la lettre adressée par le salarié au président du directoire du groupe, pour dénoncer la gestion désastreuse de la filiale au plan économique et financier et en raison d'infractions à la législation sur le droit du travail, faisait suite à l'absence de réaction de sa hiérarchie qu'il avait alertée sur ces difficultés ;
- le salarié n'a pas employé de termes injurieux, excessifs ou diffamatoires à l'encontre de son employeur.

En conséquence, conformément à l'arrêt précité du 16 février 2022, le licenciement est nul pour avoir été prononcé en violation d'une liberté fondamentale du salarié.

Le cœur de la décision ne se trouvait toutefois pas dans la recherche de l'existence ou non d'un abus de la liberté d'expression, mais plutôt dans les conséquences pour l'employeur qui invoque plusieurs motifs à l'appui du licenciement, dont un susceptible de justifier l'annulation de la rupture.

La lettre de licenciement articulait en effet 3 griefs à l'encontre du salarié.

La Cour de cassation affirme que le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement.

Ainsi, en présence d'un motif justifiant la nullité du licenciement, les juges du fond n'ont pas à examiner les autres griefs articulés par l'employeur, et ce même s'ils auraient été susceptibles de constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

A savoir : *l'employeur peut commettre une faute en cas de licenciement d'un salarié au motif qu'il aurait abusé de sa liberté d'expression. S'il s'avère que le salarié n'a pas commis d'abus, son licenciement est nul, quels que soient les autres griefs invoqués*

Consultation du CSEE

Cass. Soc., 29 juin 2022 : n° 21-11.935

Dernièrement, la Cour de cassation a opéré un travail de clarification des règles applicables en matière de répartition et d'articulation des consultations entre le CSE central d'entreprise (CSEC) et les CSE d'établissement (CSEE).

Ainsi, plusieurs arrêts se sont attachés à expliciter cette répartition des compétences :

- dans le domaine des consultations ponctuelles (*Cass. Soc., 16 février 2022 : n° 20-17.622*)
- comme des consultations récurrentes (*Cass. Soc., 16 février 2022 : n° 20-20.373*).
- ou sur le lien entre compétence de consultation et capacité à désigner un expert (*Cass. Soc., 9 mars 2022 : n° 20-19.974*).

En l'espèce :

| Une société avait élaboré un plan de reprise d'activité définissant les modalités de sortie progressive

du confinement à compter du 11 mai 2020.

Ce plan avait été présenté pour consultation au CSEC le 4 mai.

La direction d'un établissement avait, de son côté, élaboré et transmis aux membres de son CSEE les documents suivants : plan de reprise des activités DR Pyrénées Landes, prévision du taux de présence sur site DR PYL, volume prévisionnel d'activité et 12 fiches réflexes.

Le CSEE avait demandé en justice, en référé et sous astreinte, que la société engage auprès de lui le processus d'information et de consultation.

Il considérait en effet que le plan de reprise d'activité élaboré par la direction régionale était une mesure d'adaptation spécifique du cadrage national, relevant de la compétence du chef d'établissement.

Il s'agissait, en outre, selon lui, d'un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des agents, justifiant donc cette consultation au niveau de l'établissement.

Les juges rappellent tout d'abord plusieurs règles posées par le code du travail en matière de consultation du CSE, notamment de répartition des attributions entre CSEE et CSEC :

- l'article L 2316-20 du code du travail prévoit que le CSEE a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement ;
- l'article L 2312-8 précise, quant à lui, que le CSE est informé et consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- enfin, l'article L 2316-1 prévoit que le CSEC est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Pour la Cour de cassation, il résulte de ces textes que le CSEE est informé et consulté sur toute mesure d'adaptation, relevant de la compétence de ce chef d'établissement et spécifique à cet établissement, des aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail arrêtés au niveau de l'entreprise, dès lors que cette mesure d'adaptation n'est pas commune à plusieurs établissements.

Le plan de reprise d'activité de la direction régionale ne constituait pas une mesure d'adaptation spécifique à cet établissement du plan de reprise d'activité de la société. Le CSEE n'avait donc pas à être consulté.

Principe : il ne peut y avoir consultation du CSEE qu'en cas de mesure spécifique à l'établissement ; dès lors qu'une mesure est commune à plusieurs établissements, seul le CSEC doit être consulté, pas les CSEE concernés.

A savoir : le CSE d'établissement est informé et consulté sur les mesures d'adaptation des aménagements importants modifiant les conditions de travail qui ne sont pas communes à plusieurs établissements