

N°66
JUILLET 2022



WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

Nous détaillons pour vous, l'actualité juridique et sociale du trimestre :

- Prolongation des aides à l'alternance jusqu'au 31 Décembre 2022 ;
- Activité partielle de longue durée : prolongation du dispositif jusqu'en Décembre 2022
- Modulation de la contribution d'assurance chômage
- De nouvelles informations à intégrer à la BDESE
- Mise à jour des actes juridiques encadrant les régimes de protection sociale complémentaire
- **Jurisprudence :**
 - Le barème Macron jugé conforme par la Cour de Cassation
 - Commerciaux itinérants et indemnité d'occupation
- **Brèves :**
 - Revalorisation du SMIC au 1er Mai 2022 et au 1er Août 2022

Nos équipes restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous souhaitent d'excellentes vacances.

Le Service Social -RH



Member of
Allinial
GLOBAL®

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 – PROLONGATION DE L’AIDE A L’EMBAUCHE D’UN ALTERNANT	3
ARTICLE 2 – ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE : PROLONGATION DU DISPOSITIF	5
ARTICLE 3 – BONUS-MALUS : MODULATION DE LA CONTRIBUTION D’ASSURANCE CHOMAGE.....	7
ARTICLE 4 – DE NOUVELLES INFORMATIONS À INTEGRER À LA BDESE POUR LES CONSULTATIONS DU CSE	10
ARTICLE 5 – MISE À JOUR DES ACTES JURIDIQUES ENCADRANT LES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE.....	13
JURISPRUDENCES.....	16
BREVES.....	19

ARTICLE 1 – PROLONGATION DE L'AIDE A L'EMBAUCHE D'UN ALTERNANT

Le décret n°2022-958 du 29 juin 2022 publié au Journal officiel du 30 juin 2022 prolonge l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation jusqu'au 31 décembre 2022.

1. Montant de l'aide inchangé :

L'aide exceptionnelle s'élève à :

- **5 000 €** pour le recrutement d'un alternant (en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) de moins de 18 ans
- **8 000 €** si celui-ci a au moins 18 ans et moins de 30 ans et prépare un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification jusqu'au master (bac +5). Ce montant s'applique à compter du premier jour du mois suivant le 18ème anniversaire. Cette aide est accordée pour la première année du contrat, pour les contrats conclus du 1er juillet 2020 au 31 décembre 2022.

2. Contrats concernés :

Seront concernés par l'aide les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation conclus au plus tard le 31 décembre 2022 pour préparer un diplôme ou un titre allant jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...).

Les contrats de professionnalisation devront être conclus avec des salariés de moins de 30 ans.

3. Entreprises concernées :

Cette aide forfaitaire s'adresse à toutes les entreprises et associations.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, cette aide est versée sans condition. Elle se substitue pendant la première année d'exécution du contrat à l'aide unique, pour les entreprises éligibles.

Les entreprises de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent l'une des deux conditions suivantes :

- atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle :
 - au 31 décembre 2021 pour les contrats conclus entre le 1er juillet et le 31 mars 2021 ;
 - au 31 décembre 2022 pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021 ;

- au 31 décembre 2023 pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022.
- Atteindre au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % d'alternants :
 - au 31 décembre 2021 pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet et le 31 mars 2021 ;
 - au 31 décembre 2022 pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021 ;
 - au 31 décembre 2023 pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022.

Si ces objectifs ne sont pas atteints, les sommes perçues devront être remboursées.

L'aide est versée mensuellement, avant le paiement du salaire à l'alternant pendant la première année du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

ARTICLE 2 – ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE : PROLONGATION DU DISPOSITIF

Un décret du 8 avril 2022 prolonge de 12 mois la durée pendant laquelle l'employeur peut bénéficier du dispositif de l'APLD. Le mécanisme est donc officiellement mobilisable pendant 36 mois sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

Une ordonnance du 13 avril 2022 prolonge de 6 mois la fenêtre de mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD).

Les employeurs ont ainsi jusqu'à la fin 2022 pour mettre en place le dispositif dans leur entreprise.

RAPPEL : l'APLD, un dispositif plus favorable que l'activité partielle de droit commun

Pour mémoire, l'activité partielle de longue durée (APLD) permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail, en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, salariés et employeurs bénéficiant d'une indemnisation plus favorable que dans le cadre de l'activité partielle de droit commun.

La mise en place de l'APLD sera opérée **par accord d'entreprise ou par décision unilatérale** si un accord de branche été préalablement négociée, la réduction d'activité étant alors limitée à 40 % du temps de travail sur la durée d'application de l'accord ou de la DUE.

En effet, pour chaque heure indemnisable, **l'employeur verse au salarié une indemnité horaire** correspondant à **70 %** (au lieu de 60 % dans le cadre de l'activité partielle de droit commun) **de la rémunération horaire brute de référence** retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum, soit un maximum de 34,17 € au 1er mai 2022.

L'employeur perçoit en retour une allocation égale à 60 % (au lieu de 36 % dans le cadre de l'activité partielle de droit commun) **de la rémunération horaire brute de référence**, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, soit un maximum de 29,29 € au 1er mai 2022.

L'APLD mobilisable pendant une durée pouvant aller jusqu'à 36 mois

Suite au décret du 8 avril 2022, l'employeur couvert par un accord ou un document unilatéral d'APLD (existant ou à venir) peut désormais mobiliser le dispositif pendant une **durée de 36 mois** (contre 24 mois antérieurement), consécutifs ou non, **sur une période de référence de 48 mois consécutifs** (contre 36 mois antérieurement).

Il est par ailleurs désormais précisé que le bénéfice du dispositif est accordé dans les limites précitées, « **à compter du premier jour de la première période**

d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative ». En clair, c'est la première décision de validation ou d'homologation (valant autorisation d'APLD pour une durée de 6 mois) qui sera prise en compte pour calculer les limites du dispositif.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place jusqu'au 31 décembre 2022

Suite à l'ordonnance du 13 avril 2022, les employeurs qui souhaitent recourir à l'APLD ont désormais 6 mois de plus, soit jusqu'au **31 décembre 2022** (au lieu du 30 juin 2022), pour **transmettre à l'administration** un **accord** d'APLD ou un **document unilatéral** d'application d'un accord de branche étendu d'APLD, en vue de sa validation ou de son homologation.

Possibilité d'adapter les accords ou documents unilatéraux pendant toute leur durée y compris au-delà de 2022

L'ordonnance ouvre également aux employeurs la possibilité d'adapter les termes d'un accord ou d'un document unilatéral d'APLD pendant toute sa durée, y compris au-delà du 31 décembre 2022.

Ainsi, les **avenants de révision des accords collectifs** et des **documents adaptant les documents unilatéraux** pourront être transmis à l'autorité administrative **après le 31 décembre 2022** pour validation ou homologation.

Les employeurs peuvent ainsi prendre en compte l'évolution de la situation économique de l'entreprise durant toute la durée de l'accord ou du document unilatéral d'APLD.

ARTICLE 3 – BONUS-MALUS : MODULATION DE LA CONTRIBUTION D'ASSURANCE CHOMAGE

Dans la continuité de notre Lettre Sociale N°62 de juin 2021, nous vous rappelons que la première modulation du taux d'Assurance Chômage sera applicable à compter du 1er septembre 2022.

L'objectif du bonus-malus est d'inciter les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et éviter un recours excessif aux contrats courts.

Pour rappel, le bonus-malus consiste à moduler le taux de contribution patronale d'assurance chômage qui est actuellement de 4,05 %, à la hausse (malus) ou à la baisse (bonus), en fonction du « taux de séparation » des employeurs concernés (décret n° 2021-346 du 30 mars 2021) **dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %).**

La formule de calcul sera la suivante :

$$\text{Taux de contribution en \%} = \frac{\text{taux de séparation de l'entreprise}}{\text{taux de séparation médian du secteur}} \times 1,46 + 2,59$$

Le « taux de séparation de l'entreprise correspond au ratio entre :

- d'une part, le nombre de fins de contrats de travail et de missions d'intérim (hors démissions et autres exceptions prévues ci-dessous), suivies dans les trois mois d'une inscription à Pôle Emploi de votre ancien salarié ou intérimaire, ou intervenues alors qu'il y était déjà inscrit ;
- et, d'autre part, l'effectif moyen annuel de votre entreprise.

Ainsi, un taux de séparation de 150 % dans une entreprise de 100 salariés signifie qu'il y eu 150 fins de contrat de travail qui ont donné lieu à inscription à Pôle Emploi.

Pour la première application du bonus-malus à compter de septembre 2022, ce taux de séparation sera calculé **en fonction des séparations constatées dans l'entreprise entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022.**

Pour déterminer ce taux de séparation de l'employeur, il sera fait abstraction :

- des démissions ;
- des fins de contrat d'apprentissage et de professionnalisation ;
- des fins de contrat d'insertion (conclus en application du 1° de l'article L. 1242-3 du code du travail) ou les fins de contrats uniques d'insertion (CUI) ;

- des fins de mission d'intérim concernant des travailleurs intérimaires en contrat à durée indéterminée intérimaire, des travailleurs intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire d'insertion, des travailleurs intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ou des travailleurs intérimaires employés par une entreprise adaptée de travail temporaire.

Selon le ministère du travail, le taux applicable sera notifié aux entreprises concernées en août 2022 par les organismes URSSAF et MSA.

Entreprises et secteurs concernés par le champ d'application :

Le bonus-malus s'appliquera aux entreprises ayant **un effectif d'au moins 11 salariés, à la fois en 2020, 2021 et sur la période du 1-7-2021 au 30-6-2022**, relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est **supérieur à 150 %**. Sont concernés les secteurs suivants :

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (code NAF : CA) ;
- transports et entreposage (code NAF : HZ) ;
- hébergement et restauration (code NAF : IZ) ;
- travail du bois, industries du papier et imprimerie (code NAF : CC) ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (code NAF : CG) ;
- production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution (code NAF : EZ) ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (code NAF : MC) : publicité, cabinets et cliniques vétérinaires, prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, bureaux d'études techniques,...

[L'annexe 2](#) et [l'annexe 3](#) de l'arrêté du 28 Juin 2021 énumèrent de façon plus détaillée les très nombreux secteurs concernés par le dispositif.

A NOTER : Les entreprises visées par la modulation du taux de contribution d'assurance chômage ont en principe reçu un courrier de l'URSSAF les informant de leur éligibilité **en Juillet 2021**.

A titre exceptionnel, pour cette première modulation de septembre 2022, les entreprises les plus touchées par la crise sanitaire (S1) sont exclues de l'application du bonus-malus (ex : les entreprises du secteur HCR, ...).

Calcul de l'effectif de 11 salariés :

Le bonus-malus s'appliquera aux entreprises ayant un **effectif moyen d'au moins 11 salariés, à la fois en 2020, 2021 et sur la période du 1-7-2021 au 30-6-2022**.

Les règles de décompte des effectifs et les conséquences des franchissements de seuil sont régies par l'article L 130-1 du Code de la Sécurité sociale. Les entreprises bénéficieront également du dispositif de « gel », pendant 5 ans en cas de dépassement du seuil de 11 salariés, tel que mis en œuvre par la loi PACTE.

Ainsi, une entreprise en 2023, ne sera assujettie au dispositif du bonus/malus que sous réserve qu'elle ait maintenu un effectif d'au moins 11 salariés, apprécié au 31 décembre des 5 dernières années.

Périodes de référence :

Les périodes de référence pour la contribution et le calcul des taux de séparation varieront de la façon suivante :

Contribution modulée en	Années de référence entreprise et secteur médian	Période de validité du taux de contribution
Septembre 2022	01/07/2021 au 30/06/2022	01/09/2022 au 31/08/2023
Septembre 2023	01/07/2022 au 30/06/2023	01/09/2023 au 29/02/2024
Mars 2024	2022 et 2023	01/03/2024 au 28/02/2025
Mars 2025	2022, 2023 et 2024	01/03/2025 au 28/02/2026
Mars 2026	2023, 2024 et 2025	01/03/2026 au 28/02/2027

Pour les entreprises nouvelles, le bonus-malus ne s'appliquera qu'à partir du 1er mars de la cinquième année suivant celle de la création de l'entreprise.

Un simulateur pour anticiper le taux de contribution d'assurance chômage est accessible sur le site :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/article/simulateur-pour-les-entreprises>

Vous pourrez également retrouver un guide de questions/réponses sur le lien :

SIMULATION

Données 2019 concernant votre secteur	Données simulées concernant votre entreprise
Taux moyen d'inscription à Pôle Emploi -	
Taux médian de séparation -	Nombre de séparations (fins de contrats de travail suivies d'une inscription à Pôle Emploi) -
	Taux de séparation de l'entreprise -

Résultat

-

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/article/questions-reponses-bonus-malus-assurance-chomage>

ARTICLE 4 – DE NOUVELLES INFORMATIONS À INTEGRER À LA BDESE POUR LES CONSULTATIONS DU CSE

Depuis la « loi Climat » (loi 2021-1104 du 22 août 2021, JO du 24), le Comité Social et Economique (CSE) est doté d'une compétence générale en matière environnementale. En conséquence, **le CSE doit désormais être « informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » (art. L. 2312-17 et L. 2312-22 du code du travail).**

Le support des informations/consultations à destination des représentants du personnel, pour les entreprises de plus de 50 salariés, est ainsi rebaptisé « Base de données économiques, **sociales et environnementales** » (BDESE).

La BDESE doit rassembler les informations nécessaires aux trois consultations récurrentes portant sur :

- les orientations stratégiques ;
- la situation économique et financière ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Cette BDESE nécessite d'être complétée pour prendre en compte les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Toutefois, un décret définissant les indicateurs environnement et l'emplacement de ces derniers dans la BDESE, restait encore attendu depuis la publication de la loi Climat. C'est chose faite depuis le mois d'avril dernier.

Des obligations différentes selon la taille de l'entreprise ou de la présence d'un accord collectif particulier

Un décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 et publié au Journal officiel le 27 avril 2022 vient en effet de préciser les indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE.

Ce décret vient par la même occasion modifier l'intitulé et le contenu des formations économiques, sociales, environnementales et syndicales.

En l'absence d'accord collectif relatif à la BDESE, les dispositions supplétives ajoutent aux neuf thèmes existants un **dixième thème intitulé « Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »**, précisant la liste des nouveaux **indicateurs environnementaux** répartis en 3 catégories présentant des items, notamment :

- la prévention et gestion de la production de déchet ;
- l'identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise ;
- l'organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales.

A l'instar des anciennes rubriques de la BDESE, **le nombre d'indicateurs diffère selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés**. L'employeur doit désormais mettre à la disposition du CSE les informations de la rubrique 10 de la BDESE prévues :

- par l'article R. 2312-8 du code du travail pour les entreprises de plus de 50 et de moins de 300 salariés. Il est donc primordial pour les entreprises composées d'un CSE à compétences de plus de 50 salariés de s'emparer de ce sujet de négociation **afin d'éviter tout blocage dans le cadre des consultations annuelles obligatoires**.
- Par l'article R. 2312-9 du code du travail pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Soulignons qu'il s'agit de dispositions supplétives qui ne sont applicables qu'en l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail. **L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE peuvent être définis par accord collectif** d'entreprise majoritaire, sans possibilité de référendum (ou par un accord entre l'employeur et le CSE en l'absence de délégué syndical).

En cas d'accord collectif, il reviendra ainsi aux partenaires sociaux de définir les informations environnementales à intégrer dans la BDESE conventionnelle de l'entreprise

A NOTER : Les accords collectifs définissant la base de données doivent nécessairement comporter des informations environnementales. De ce fait, les accords collectifs conclus antérieurement à la publication du décret et ne comportant pas d'informations relatives à l'environnement doivent être modifiés pour intégrer la thématique environnementale.

La prise en compte de l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement n'est pas une nouveauté. Elle pouvait déjà être retrouvée chez les entreprises concernées par une obligation de reporting public de RSE (responsabilité sociale et environnementale) ou celles soumises à la DPEF (Déclaration de Performance Extra-Financière).

Toutefois, **la prise de conscience sur l'urgence climatique et environnementale gagne à nouveau du terrain en entreprise** : les employeurs doivent nécessairement intégrer leur impact sur l'environnement, cet intérêt pouvant être couplé par la même occasion à une politique de responsabilité sociale des organisations (RSO).

ARTICLE 5 – MISE À JOUR DES ACTES JURIDIQUES ENCADRANT LES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Les actes juridiques mettant en place les régimes de protection sociale complémentaire doivent être ajustés afin de tenir compte de l'extension du maintien des garanties durant la période de suspension du contrat de travail et des nouveautés concernant les critères des catégories objectives.

1. Maintien des garanties durant une période de suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement de la part de leur employeur

Pour rappel, l'instruction interministérielle du 17 juin 2021 a modifié les conditions d'application du caractère collectif et obligatoire des régimes frais de santé et prévoyance en cas de suspension du contrat de travail rémunéré d'un salarié.

En effet, tous les salariés dont le contrat de travail est suspendu, qui bénéficient d'un revenu de remplacement de la part de leur employeur, devront continuer à bénéficier du régime frais de santé et/ou prévoyance, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Autrement dit, il doit y avoir maintien des cotisations et prestations durant cette période de suspension du contrat de travail rémunéré.

En pratique, cela concerne les salariés :

- placés en activité partielle et qui perçoivent une indemnité légale, voire complémentaire (ex: périodes d'activité partielle de droit commun ou de longue durée – APLD / ARME) ;
- en congé rémunéré (ex: congé de reclassement, congé de mobilité, ...).

Avant la publication de cette instruction, l'employeur était tenu au maintien du régime de protection sociale complémentaire au profit des salariés dont le contrat de travail était suspendu, et qui bénéficiaient durant cette période :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires (financées au moins pour partie par l'employeur).

La crise sanitaire a engendré un recours en masse à l'activité partielle et le législateur a dû intervenir. C'est dans ce contexte qu'une loi a été publiée afin de prévoir le maintien des garanties de protection sociale mises en place dans l'entreprise au profit des salariés placés en position d'activité partielle.

La Direction de la Sécurité sociale a souhaité pérenniser ces dernières, ce qui a conduit à la publication de l'instruction interministérielle du 17 juin 2021.

Pour conserver le caractère collectif et obligatoire du régime (et donc les exonérations de charges sociales en découlant), l'entreprise doit mettre en conformité l'acte juridique de mise en place du régime :

- **avant le 1er janvier 2023** pour toute Décision Unilatérale de l'Employeur – DUE (**une mise à jour du BOSS opposable au 1er Septembre 2022 accorde un délai supplémentaire de 6 mois pour procéder à la mise en conformité des DUE, la date-butoir ayant été initialement fixée au 1er Juillet 2022**) ;
- **avant le 1er janvier 2025** dans le cas d'un accord de branche, d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou référendum.

En l'absence de mise en conformité des actes juridiques, passées ces échéances, le caractère collectif des garanties et l'exonération des charges sociales pourraient être remis en cause par les URSSAF en cas de contrôle.

2. Nouvelle définition des catégories objectives

Suite au décret N°2021-1002 du 30 juillet 2021, relatif aux critères objectifs de définition des bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective et de la mise à jour au 30 mars 2022 du BOSS, des modifications ont été apportées concernant le régime des catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire.

Ces nouvelles mesures sont applicables depuis le 1er janvier 2022. Mais pour information, il existe un régime transitoire permettant de régulariser le régime applicable au sein de votre entreprise jusqu'au 31 décembre 2024 (sous réserve qu'aucune modification des accords, conventions ou décisions unilatérales de l'employeur relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette même date).

A titre de rappel, **pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, les garanties financées par l'employeur doivent présenter un caractère collectif et obligatoire.**

Le caractère collectif est respecté lorsque :

- l'ensemble des salariés sont bénéficiaire :
- une ou plusieurs catégories objectives de salariés sont bénéficiaires
- Si votre régime de protection sociale complémentaire couvre indifféremment tous vos salariés

Le caractère collectif de la couverture est rempli et il n'est pas nécessaire de modifier l'acte juridique.

- Si votre régime de protection sociale complémentaire couvre une ou plusieurs catégories de salariés

Pour rappel, il existe 5 critères objectifs autorisés.

Seuls les 2 premiers critères ont été modifiés par le décret du 30 juillet 2021 (la distinction cadre/non cadre et le seuil de rémunération) :

A- Si vous êtes impactés par un simple changement d'intitulé de la catégorie ou des catégories objectives

Cela vise :

1/ **La distinction cadre/non cadre** pour les anciens articles 4 et 4 bis (selon les modalités ci-dessous) :

	Avant le décret / CCN 1947	Après le décret / ANI 2017
Cadres/non cadres	Article 4 CCN 14/03/1947	Article 2.1 ANI 17/11/2017
Cadres et assimilés/ non cadres et non assimilés cadres	Article 4 & 4 bis CCN 14/03/1947	Articles 2.1 et 2.2 ANI 17/11/2017

OU

2/ **Le seuil de rémunération** (remplacement des TA, TB et TC par le nombre de plafonds de la Sécurité sociale correspondants). Il conviendra de mettre en conformité uniquement l'intitulé de la catégorie dans l'acte fondateur (DUE, accord d'entreprise, ...).

A NOTER : La mise en conformité de la DUE ne sera pas la seule formalité à accomplir. Votre organisme assureur devra mettre en conformité les contrats d'assurance en transposant ces intitulés.

B- Si vous disposez de salariés bénéficiaires de l'article 36 qui sont assimilés à la catégorie des cadres

	Avant le décret / CCN 1947	Après le décret / ANI 2017
Si article 36 intégrés à la catégorie cadres et assimilés	Article 4 & 4 bis + article 36 CCN 14/03/1947 Ou de la CCN du 14/03/1947	Articles 2.1 et 2.2 ANI 17/11/2017 Les ex article 36 sont appelés à rejoindre les salariés « ne relevant pas » (sauf à être intégrés aux cadres par accord de branche agréé par l'APEC)

Il conviendra de mettre en conformité les collègues.

En effet, les bénéficiaires de l'article 36 n'étant pas repris dans l'ANI de 2017, ces salariés rejoindront la catégorie des salariés non-cadres sauf à être rattachés aux cadres par un accord de branche agréé par l'APEC. Par ailleurs, vous devez informer votre organisme assureur afin que les contrats soient mis à jour.

A NOTER : Pour rappel, en cas de modification d'une DUE, vous devez respecter également le formalisme visant à informer vos salariés des modifications apportées par la remise d'une copie de la DUE modifiée, en vous ménageant la preuve de cette remise (émargement, lettre recommandée pour les absents, document remis en main propre contre décharge).

Contrairement à ce qui avait pu être admis pendant un temps, et compte tenu de contentieux sur le sujet, Il est déconseillé de faire uniquement mention de cette remise sur le bulletin de paie.

JURISPRUDENCES

Le barème MACRON jugé conforme par la Cour de Cassation

- Cour de cassation, Pourvoi n° 21-14.490 du 11 mai 2022 ;
- Cour de cassation, Pourvoi n° 21-15.247 du 11 mai 2022.

Dans deux décisions du 11 mai 2022, la Cour de cassation valide le "barème Macron", barème d'indemnités de licenciement instauré en 2017 par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017. Elle considère que le droit français permet une indemnisation raisonnable du licenciement injustifié.

Pour rappel, il s'agit d'un barème permettant aux juges de déterminer l'indemnité que doit verser l'employeur à un salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Ce barème, qui tient compte de la rémunération du salarié, de son ancienneté dans l'entreprise, et le niveau d'indemnisation, fixe une somme plancher et une somme plafond.

Ce barème a été intégré sous forme de tableaux au sein de l'article L1235-3 du Code du travail, l'un pour les employeurs de moins de 11 salariés, l'autre pour ceux de 11 salariés et plus.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33999>

Au cours de ces 5 dernières années, ce barème a fait l'objet de multiples contestations et plusieurs Cours d'appel ont remis en cause l'application de ce barème, estimant qu'il ne permettrait pas d'indemniser correctement les salariés.

Dans les deux affaires du 11 mai 2022, la Cour de cassation devait déterminer si le droit français permettait de réparer de « manière appropriée » le licenciement des salariés, et plus précisément si le barème d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse pouvait correspondre à cette réparation.

La Cour de cassation, juge donc le barème Macron conforme à l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT, qui prévoit, en cas de licenciement injustifié, que le juge peut ordonner le versement d'une indemnité « adéquate » pour le salarié.

Ces décisions précisent également l'impossibilité pour les juges français de déroger, même au cas par cas, à l'application du barème au regard de cette convention internationale.

Il convient enfin de noter que ce barème sert à indemniser le salarié victime d'un licenciement abusif, c'est-à-dire licencier sans cause réelle et sérieuse.

Ce barème ne s'appliquera pas en revanche au licenciement nul faisant suite à ;

- une violation d'une liberté fondamentale.
- des faits de harcèlement moral ou sexuel.
- la discrimination.
- d'un salarié protégé en raison de l'exercice de son mandat.
- considéré comme mesure discriminatoire à la suite d'une action en justice relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.
- prononcé en violation des règles relatives aux salariées enceintes, aux salariés en congés pour naissance ou adoption, aux salariés victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

L'indemnisation prévue par le Barème MACRON ne prévoit pas plus les éventuels arriérés de salaire.

Commerciaux itinérants et indemnité d'occupation due par l'employeur ?

- Cour de Cassation, Chambre Sociale 30 juin 2021 n°19-23.537)

La pandémie de COVID-19 a contraint nombre de salarié(e)s à travailler depuis leur domicile pour limiter les contaminations sur le lieu de travail. Le Droit du travail a dû s'adapter à ces nouvelles exigences.

Néanmoins, rappelons que le salarié a droit, même au temps et lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée (Cour de Cassation, Chambre Sociale. 2 octobre 2001, n° 99-42.942 FS-PBRI).

Il est donc par là-même interdit à l'employeur de s'immiscer dans la vie affective, conjugale ou familiale d'un salarié ou d'intervenir dans ses choix de vie ou de consommation, sauf restriction légitime et proportionnée (Cour de Cassation. Chambre Sociale. 13 janvier 2009, n° 07-43.282 FS-PBR).

Or l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail.

Si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers de travail, accède à la demande de son employeur, **ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile**, principe réaffirmé par la Cour de Cassation, dans un arrêt du 9 septembre 2020 (n° 18-20.487).

La Chambre Sociale s'était déjà prononcée sur la question de l'indemnité d'occupation du domicile privé, au regard notamment de la nature de cette dernière posant la question du traitement social de l'indemnité d'occupation

précisant que lorsqu'elle est due, cette dernière n'a pas la nature de salaire et, hors mention expresse dans le contrat de travail, n'est pas incluse dans l'allocation pour frais professionnels.

La Cour de Cassation avait rappelé également que dès lors qu'un local professionnel n'est pas effectivement mis à la disposition du salarié, ce dernier a droit à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles, outre le remboursement des frais engagés par ce dernier au titre de l'exercice de sa prestation de travail.

A contrario, cette indemnité n'est pas due lorsque l'employeur laisse libre-choix au salarié de travailler soit dans des locaux professionnels soit à son domicile (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 27 mars 2019, n° 17-21.014)

Dans cette nouvelle affaire du 30 juin 2021, il est question toujours de cette indemnité d'occupation due ou pas par l'employeur, avec la particularité des conditions d'exercice de par la nature du poste occupé par le salarié, en l'espèce, itinérant, donc non exclusivement occupé au domicile du salarié.

Dans cette affaire, la Cour d'appel avait débouté un salarié de sa demande d'indemnité au titre de l'occupation professionnelle du domicile personnel **en retenant que le travail du salarié était itinérant**, que l'ensemble des tâches administratives et de reporting était effectué sur le terrain, entre chaque visite, à l'aide de l'IPad fourni au salarié, que la production d'une photo et d'un plan sur lequel apparaissait une pièce de bureau ne suffisait pas à justifier de la nécessité pour le salarié d'occuper une pièce de son domicile pour exécuter son travail, et que le salarié ne justifiait pas de sujétions particulières l'obligeant à consacrer une partie de son domicile à usage professionnel.

La Cour de cassation retient quant à elle, qu'en se positionnant ainsi, sans rechercher si l'employeur avait ou non mis à disposition du salarié un local professionnel, en laissant le libre-choix au salarié d'exercer ou non son poste au domicile privé, la Cour n'avait pas donné de base légale à sa décision.

Aussi, **un salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'aucun local professionnel n'est mis à sa disposition par l'employeur** peu importe si les fonctions du salarié demeurent itinérantes.

BREVES

Revalorisation du SMIC au 1er Mai 2022 et au 1er Août 2022

Le montant du Smic est revalorisé automatiquement au 1er janvier de chaque année à partir de deux indicateurs :

- L'inflation constatée pour les 20 % de ménages aux plus faibles revenus ;
- La moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés.

Toutefois, le Code du travail prévoit une revalorisation automatique du Smic en cours d'année **lorsque l'indice des prix à la consommation connaît une augmentation de plus de 2 % par rapport à l'indice pris en compte lors de l'établissement du dernier montant du Smic**. Il est alors augmenté automatiquement dans les mêmes proportions.

Selon les chiffres publiés par l'Insee le 15 avril 2022, l'indice de référence des prix à la consommation pour les ménages les plus modestes a progressé de 2.65% entre novembre 2021 et mars 2022.

Conformément à la loi, le niveau du SMIC a été augmenté de la même proportion, soit **2.65%** au 1er mai 2022. Il s'établit désormais à **1645.58 euros brut**.

Par ailleurs, le même mécanisme devrait se produire au 1er août 2022. Le nouveau taux horaire du SMIC devait être réévalué à 11.07 euros, sous réserve d'une confirmation par arrêté publié au Journal Officiel.

N°66

JUILLET 2022



WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International

4, rue Treilhard

75008 PARIS – Tél : 01 42 89 44 43

E-mail : contact@walter-allinial.com

www.walterfrance-allinial.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL



Member of
Allinial
GLOBAL®