DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

Chambre de Métiers et de l'Artisanat
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Plateforme Régionale
Droit du Travail

novembre 2021

De nouvelles exigences sanitaires face à la recrudescence épidémique

Suite à la parution du décret n°2021-1521 du 25 novembre 2021, diverses adaptations des règles applicables à l'activité économique des entreprises ont été mises en œuvre afin d'endiguer la nouvelle vague de contamination au Covid-19, s'agissant notamment du « **Pass sanitaire** » (cf. lien suivant) prolongé jusqu'au 31 juillet prochain[1], avec :

- une réduction de la validité des **test RT-PCR ou antigéniques** à vingt-quatre heures (contre soixante-douze heures précédemment), dès le 29 novembre ;
- la suppression des dispenses au **port du masque** dans les établissements, lieux, services et événements concernés, à compter du 26 novembre.

On notera par ailleurs que « *les **réunions** en audio ou en visioconférence* » devront être « *privilégiées* », ou à défaut « *organisées dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation (au moins 1 mètre avec masque)* », tandis qu'en prévision des fêtes de fin d'année, « *les **moments de convivialité** réunissant les salariés* […] *dans le cadre professionnel* » se voient, plus globalement, « *suspendus* » pour l'heure, aux termes de la dernière version du protocole national visant à garantir le respect par l'employeur de son obligation de sécurité (cf. lien suivant).

Le **télétravail,** permettant « *de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile-travail* » reste quant à lui, encouragé, à raison de « *deux à trois jours* […] *par semaine sous réserve des contraintes liées à l'organisation* » de la prestation et à la situation des personnels[2].

[1] Suite à l'entrée en vigueur de la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021, le ministère de la santé estimant sans nécessité la parution de nouvelles dispositions d'application tenant compte des exigences instituées à cette occasion (cf. lettre d'actualité du mois d'octobre 2021), en l'absence de « borne temporelle » dans le décret n°2021-1059 du 7 août 2021.
[2] Cf. protocole national, dans sa version du 8 décembre dernier, faisant suite à la conférence de presse gouvernementale intervenue le 6 décembre 2021.

Prime exceptionnelle au pouvoir d'achat

Suite à sa parution au journal officiel du 2 décembre dernier, la loi de finances rectificative pour 2021 a consacré, dans son article 13, le principe d'une **indemnité inflation de 100€**, « *versée à toute personne âgée d'au moins seize ans résidant régulièrement en France que ses ressources, appréciées au regard de sa situation, rendent particulièrement vulnérable à la hausse du coût de la vie prévue pour le dernier trimestre 2021* ».

Un décret devra encore confirmer ses conditions d'attribution, en particulier la limite des revenus évoquée, mais un questions/réponses publié au bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a déjà précisé certaines modalités, eu égard à l'échéancier envisagé, « *courant décembre 2021, sauf impossibilité pratique et au plus tard le 28 février 2022* »[1].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Versée par l'employeur, s'agissant des salariés du secteur privé, y compris en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, dès lors qu'ils satisfont au critère d'âge et que leurs rémunérations n'excèdent pas 2000€ net par mois, la prime serait remboursée sous la forme d'une déduction des cotisations dues, à opérer sur la déclaration du mois suivant (cf. lettre d'actualité du mois d'octobre 2021, page 2, article 3).

Avantages en nature, quelle évaluation attendre en 2022 ?

Ajustée chaque 1er janvier, « *conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac, qui est prévu pour l'année civile considérée, dans le rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances* »[1], l'évaluation des avantages en nature[2] servant au calcul des cotisations de sécurité sociale[3] devrait supporter une **augmentation de 1,5%** en 2022[4], de sorte que, seraient soumis au paiement de charges 5€ par repas fourni au salarié[5], tandis que la mise à disposition d'un logement donnerait lieu à une valorisation de 38,70€ par pièce principale pour un rémunération mensuelle brute en espèces n'excédant pas 1710€, 50,20€ si elle reste inférieure à 2 056,79 €, ou 72,30€ jusqu'à 2 399,59€ de revenu.

[1] Cf. article 7 de l'arrêté du 10 décembre 2002.
[2] C'est-à-dire l'ensemble des biens et services fournis par l'employeur à titre gracieux ou moyennant une participation minorée du salarié.
[3] Ces contributions demeurant applicables sur « toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail » (cf. article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, par renvoi aux dispositions de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale).
[4] Cf. rapport économique, social et financier du projet de loi de finances pour 2022, spé. p. 212.
[5] Conformément à la règle d'arrondi à la dizaine de centimes d'euro la plus proche (par exception, dans le secteur des hôtels-cafés-restaurants, cette valorisation se fait toutefois en référence au minimum garanti, dont le montant reste encore attendu pour 2022).

Contact : 04 72 43 43 55 - plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

Plafond de la sécurité sociale, les prévisions pour l'an prochain

Fixée chaque année par voie réglementaire, en fonction de « *l'évolution moyenne estimée des salaires* »[1], cette valeur servant notamment à déterminer le montant des tranches de cotisations[2], ainsi que de la gratification due pour toute période de stage d'une durée « *supérieure à deux mois consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire* »[3], ne devrait, comme en 2021 déjà, **pas subir d'évolution en 2022**, aux termes du dernier rapport établi par la commission des comptes de la sécurité sociale (cf. lien suivant, spé. p.43).

Sous réserve de la parution prochaine d'un arrêté confirmatif, les plafonds actuellement en vigueur, resteraient de la sorte inchangés au-delà du 31 décembre.

[1] Cf. article D. 242-17 du code de la sécurité sociale.
[2] En particulier s'agissant de l'assurance vieillesse, de la retraite complémentaire, et des contributions acquittées au titre du fonds national d'assurance logement (FNAL), de la garantie sur les salaires (AGS), ou encore de l'assurance chômage (pour une illustration, s'agissant de l'année en cours : cf. fiche d'information pratique « Cotisations sociales sur salaire (2021) »).
[3] Cf. article L. 124-6 du code de l'éducation.

Offrir des bons d'achat à ses salariés pour Noël

A l'approche de la fin d'année la distribution par l'employeur de chèques cadeaux aux membres de son personnel demeure possible en ouvrant droit au bénéfice d'une exonération de charges, dès lors que :

- leur attribution et l'utilisation faite sont en lien avec un événement particulier (naissance, noël, mariage,…) ;
- le montant du bon est limité à 5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale par évènement (soit 171,40€ en 2021).

Cette limite sera toutefois exceptionnellement relevé, eu égard aux effets de la crise sanitaire, à **250€** pour la période des fêtes, de manière à « *soutenir le pouvoir d'achat des salariés et l'activité des commerces* », comme indiqué dans un communiqué de presse ministériel du 25 novembre dernier.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

Conditions d'un recours à la vidéosurveillance pour établir l'existence d'une faute

Tenu d'informer ses salariés[1], ainsi que leurs représentants le cas échéant[2], de tout dispositif de captation, audio ou vidéo notamment, introduit dans l'entreprise[3], l'employeur doit spécifier en outre que celui-ci aura, de manière exclusive ou non, pour **objectif d'assurer un contrôle des prestations** réalisées s'il entend pouvoir établir ultérieurement la matérialité de manquements disciplinaires par ce moyen[4].

La seule évocation des exigences liées à la « *prévention des atteintes aux biens et aux personnes* » demeure en la matière insuffisante, et interdit d'user, par suite, des enregistrements effectués pour démontrer l'existence d'un motif de licenciement[5], sauf à ce qu'une telle irrégularité apparaisse **« *strictement proportionnée* » à la préservation du « *droit à la preuve* »**[6], comme le précise la Cour de cassation dans une décision du 10 novembre 2021.

[1] Cf. article L. 1222-4 du code du travail.
[2] Cf. article L. 2312-38 du code du travail.
[3] Outre un strict respect des exigences mentionnées à l'article L. 1121-1 du code du travail, notamment quant au nombre, à l'emplacement ou aux périodes de fonctionnement des caméras (cf. notre fiche d'information pratique).
[4] Eu égard, en particulier, à l'obligation de loyauté pesant sur l'une et l'autre des parties (cf. article L. 1222-1 du code du travail).
[5] Exposant ainsi l'employeur aux sanctions mentionnées à l'article L. 1235-3 du code du travail.
[6] De sorte qu'en dépit des atteintes portées « à la vie personnelle d'un salarié », la nature illicite du procédé « n'entrainera pas nécessairement son rejet des débats », lorsque le « caractère équitable de la procédure dans son ensemble » ne s'est pas trouvé lui-même affecté.

Situation d'un salarié extracommunautaire sans autorisation de travail

Nul ne pouvant recruter ou conserver à son service « *pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France* » (article L. 8251-1 du code du travail), il appartient à l'employeur[1] d'organiser la rupture du contrat de travail des personnels qui, sans être ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse (article R. 5221-1 du code du travail), se trouvent dans l'incapacité de produire un justificatif mentionné à l'article R. 5221-3 du code du travail en cours de validité, ou d'établir avoir déposé, avant son expiration, une demande de renouvellement datée de moins de trois mois[2], comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 17 novembre dernier.

Cette résiliation prendra alors la forme d'un licenciement pour « *cause objective* » non disciplinaire[3] dans le cas d'engagements à durée indéterminée (CDI)[4], n'appelant pas la réalisation d'un entretien préalable[5], mais ouvrant droit, le cas échéant[6], au versement des indemnités de droit commun (licenciement, congés payés), exception faite de la somme due en compensation d'un préavis qui ne pourra être, par hypothèse, effectué[7].

[1] Sous peine d'encourir les sanctions prévues notamment aux articles L. 8256-2 et suivants du code du travail, ainsi qu'au bénéfice du salarié par les articles L. 8252-1 et suivants du code du travail.
[2] Cf. article L. 433-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
[3] Cf. not. Cass. soc. 4 juillet 2012, n°11-18.840, sauf fraude avérée du salarié, susceptible d'être considérée comme une faute disciplinaire.
[4] Si l'invocation d'un cas de force majeure ne saurait être alors exclue a priori, certaines difficultés demeurent en revanche, faute d'autres indications dans les dispositions organisant la résiliation anticipée des contrats d'apprentissage (article L. 6222-18 du code du travail) ou à durée déterminée (articles L. 1243-1 et suivants du code du travail), quant au motif, à la procédure, et au régime indemnitaire applicables pour ces deux formes d'emploi.
[5] Cf. Cass. soc. 29 janvier 2008, n°06-44.983, de sorte qu'il suffira à l'employeur d'adresser un courrier notifiant au salarié, tout à la fois, la rupture du contrat de travail et le fait que cette dernière résulte de sa situation irrégulière.
[6] Sous réserve de leurs conditions de versement, en fonction notamment de l'ancienneté du salarié (cf. article L. 1234-9 du code du travail).
[7] Cf. not. Cass. soc. 14 octobre 1997, n°94-42.604.