DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

décembre 2021

Le point sur les nouvelles exigences sanitaires applicables ou annoncées

Tenu au respect d'une **obligation de sécurité** à l'égard de son personnel[1], l'employeur peut s'appuyer s'agissant du risque de contamination au Covid 19, sur les précisions issues du protocole régulièrement mis à jour par les services du ministère du travail, afin de tenir compte des évolutions du contexte sanitaire en France, et dont la version applicable depuis le 3 janvier dernier (cf. lien suivant) préconise notamment[2] de recourir au télétravail à raison d'au moins trois jours par semaine, pour tous les postes qui le permettent.

Encore débattues, à l'occasion de l'examen du projet de loi « *renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique* » (cf. lien suivant), les orientations issues de la déclaration gouvernementale du 28 décembre dernier (cf. lien suivant) devraient par ailleurs essentiellement se traduire[1], sur le plan économique, par la prochaine mutation du « Pass », appelant un schéma vaccinal complet pour les usagers et personnels des activités déjà concernées (restauration, débit de boissons,…) dès le 15 janvier, l'instauration de sanctions financières en cas de refus injustifié d'organiser les solutions de télétravail attendues (cf. lien suivant), ainsi qu'une limitation des grands rassemblements (cf. lien suivant)[3].

[1] Cf. articles L. 4121-1 et suivants du code du travail.
[2] Outre la poursuite des mesures de prévention antérieures (distanciation sociale, aération et nettoyage réguliers des espaces de travail, régulation des circulations dans l'établissement, …), la suspension des moments de convivialité (cf. lettre d'actualité du mois de novembre 2021), ou encore un renforcement des règles relatives au port du masque (cf. lien suivant).
[3] Assorties notamment d'une poursuite des mesures de soutien bénéficiant aux secteurs les plus impactés (cf. not. lien suivant).

Chiffres utiles au 1er janvier 2022

Déjà réévalué le 1er octobre dernier à 10,48€ brut par heure, en raison d'une hausse de l'indice des prix à la consommation dépassant 2% en 2021[1], le **salaire minimum légal** (SMIC)[2], a été porté, depuis le 1er janvier, à 10,57€ (1603,12€ mensuels pour un emploi à temps plein[3], contre 1554,58€ antérieurement), soit une augmentation de 0,9%.

Dans le même temps, le **minimum garanti**, utilisé notamment pour l'évaluation de certains frais professionnels, demeure fixée à 3,76€[4], et le **plafond de la sécurité sociale** à 3428€ par mois (cf. arrêté du 15 décembre 2021).

[1] Cf. arrêté du 27 septembre 2021.
[2] Servant de base au calcul des rémunérations dues y compris dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, sauf salaire minimum conventionnel (SMC) plus favorable, à l'égard des publics âgés de 21 ans et plus (article D. 6222-26 du code du travail) ou, sous la même réserve, dans l'éventualité de grilles spécifiques s'y référant (ex : propreté, poissonnerie, hôtel café restaurant, ...).
[3] Cf. décret n°2021-1741 du 22 décembre 2021.
[4] Déterminé sur la base du plafond horaire de la sécurité sociale (article L. 124-6 du code de l'éducation), le montant de la gratification de stage, restera, en conséquence, également inchangé.

Réduction générale de charges sur les bas salaires, les nouveaux taux en vigueur

Applicable à tout **employeur du secteur privé**[1] dont le personnel bénéficie des garanties offertes par le régime d'assurance chômage (article L. 241-13 II du code de la sécurité sociale)[2], quelle que soit la nature des contrats de travail concernés (CDD, CDI, contrats aidés, temps partiel, contrat d'apprentissage,…), ce dispositif consiste en un allégement dégressif des cotisations patronales dues **sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC**[4], déterminé en fonction du taux des contributions incluses dans le périmètre de la mesure[5] et de la part déductible de celle se rapportant au risque « accidents du travail - maladie professionnelles »[6] (article D. 241-7 du code de la sécurité sociale).

Suite à la révision de cette dernière, portée de 0,70% à 0,59% par le décret n°2021-1936 du 30 décembre 2021, son calcul, variable **selon l'effectif de l'entreprise**[7], a donc fait l'objet d'un **ajustement, en vigueur depuis le 1er janvier 2022** :

Effectif de l'entreprise	Taux de la réduction générale de charges
Moins de 50 salariés	**0,3195*/0,6 x [1,6 x (SMIC annuel/Salaire annuel brut)-1]**
Au moins 50 salariés	**0,3235**/0,6 x [1,6 x (SMIC annuel/Salaire annuel brut)-1]**

* Au lieu de 0,3206 antérieurement.
** Au lieu de 0,3246 antérieurement.

[1] À l'exclusion donc de l'État, des collectivités territoriales, de leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, des Chambres consulaires (cf. circulaire DSS/SD5B 2015-99 du 1er janvier 2015), mais également des particuliers employeurs, comme indiqué aux termes de l'article L. 241-13 II du code de la sécurité sociale.
[2] Notamment les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales, les associations et les offices professionnels.
*[4] Soit **16,91€ brut par heure**, ou 30780€ annuels en 2022 (1,6 x SMIC horaire x 35h x 52 semaines).*
[5] Telles que précisées à l'article L. 241-13 I du code de la sécurité sociale (cotisations maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse plafonnée et déplafonnée, allocations familiales, contribution de solidarité pour l'autonomie,…).
[6] Cf. article D. 241-2-4 du code de la sécurité sociale.
[7] Du fait de la différence de valeur attachée à la contribution FNAL (incluse dans le champ de la réduction) selon le nombre de salariés présents.

Contact : 04 72 43 43 55 - plateformetravail@cma-auvergnerhonealpes.fr
www.cma-auvergnerhonealpes.fr

Exonération sociales et fiscales sur les pourboires perçus jusqu'au 31 décembre 2023

Instituée de manière temporaire, à compter du 1er janvier, dans le but « *de renforcer l'attractivité* » des professions en contact avec la clientèle[1], « *particulièrement touchées par les mesures* » de lutte contre la pandémie[2], cette exclusion « *de l'assiette de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle* »[3], bénéficiera aux salariés dont la rémunération n'excède pas **1,6 SMIC**[3], sur les sommes **versées volontairement** pour le service, de manière directe ou par l'intermédiaire de l'employeur (cf. article 5 de la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022).

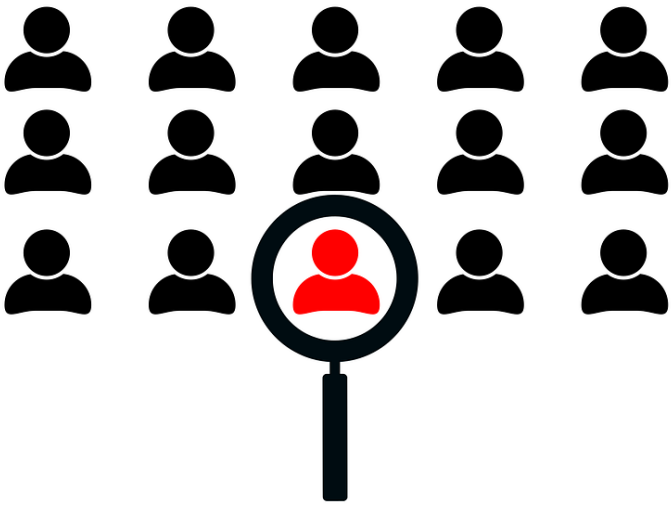
*[1] Dans « **tous les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire** » (cf. article L. 3244-1 du code du travail), au-delà donc du seul secteur des hôtels-cafés-restaurants.*
[2] Comme indiqué dans l'exposé des motifs de l'amendement parlementaire dont procède le dispositif (cf. lien suivant).
[3] Ainsi que du calcul de l'impôt sur le revenu (cf. article 5. C. de la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021).
*[4] Soit **2565,04€ bruts mensuels** au 1er janvier 2022, sur la base de la durée légale ou contractuelle de travail, augmentée, le cas échéant, du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles celles-ci donnent lieu, ni des montants versés volontairement à titre de pourboires.*

Prolongation des emplois francs en 2022

Destiné à favoriser le recrutement d'une personne[1] résidant dans l'un des **quartiers prioritaires** de la politique de la ville (QPV) listés par arrêté ministériel (cf. lien suivant), le dispositif dit des « emplois francs », mobilisable en principe jusqu'au 31 décembre 2021, a été **prolongé d'un an**, suite à la parution du décret n°2021-1848 du 27 décembre 2021.

Le montant de l'aide à laquelle il ouvre droit, demeure établi[2] quant à lui à **5000€ par an**, dans la limite de trois ans (soit 15000€ maximum), en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI), ou **2500€ par an**, dans la limite de deux ans (soit 5000€ au plus), pour un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois[3].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant



[1] Sous réserve qu'elle soit inscrite à Pôle emploi, adhérente à un contrat de sécurisation professionnelle, ou suivie par une mission locale (cf. article 1er du décret n°2019-1471 du 26 décembre 2019).
[2] La majoration applicable sur la 1ère année d'emploi des « salariés de moins de 26 ans en emploi franc à temps complet », ayant pris fin, pour rappel, le 31 mai dernier, comme prévu aux termes de l'article 6 du décret n°2019-1471 du 26 décembre 2019.
[3] Ces montants étant « proratisé en fonction de la durée effective du contrat de travail si le contrat de travail est interrompu en cours d'année civile et de la durée de travail hebdomadaire, lorsque cette durée est inférieure au temps plein », ainsi que précisé par l'article 6 du décret n°2019-1471 du 26 décembre 2019.

Mesures exceptionnelles en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Mises en œuvre par l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), en raison des effets persistants de la crise sanitaire, plusieurs aides au recrutement ou maintien dans l'emploi des publics bénéficiaires de l'obligation prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail[1] ont été récemment prolongées, au-delà de leur terme initialement fixé au 31 décembre dernier.

Il en va ainsi, notamment, de la majoration[2] de **4000€ ou 5000€**[3] bénéficiant aux employeurs signataires, respectivement, d'un **contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**[2] « *prenant effet* […] ***au plus tard le 28 février*** » prochain[4].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Ainsi que ceux « ayant déposé une demande de reconnaissance » en la matière.
*[2] Cette mesure demeurant en effet, comme rappelé par l'AGEFIPH, **cumulable avec les aides exceptionnelles allouées par l'Etat** dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (cf. lien suivant) ou de professionnalisation (cf. lien suivant).*
[3] Ces montants étant toutefois proratisés « en fonction de la durée du contrat et à compter du 6ème mois ».
*[4] On relèvera qu'outre une différence quant au terme du dispositif, fixé en principe au 30 juin s'agissant des aides exceptionnelles de l'Etat, voire même au 31 décembre prochain dans l'hypothèse d'un contrat de professionnalisation conclu avec un demandeur d'emploi de longue durée (cf. lettre d'actualité du mois d'octobre 2021), le **critère d'attribution retenu parait dépendre ici du début d'exécution de l'engagement** plutôt que de sa date de conclusion.*

Précisions sur l'encadrement de l'expression du salarié dans l'entreprise

Garantie notamment par les dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail[1], la liberté du salarié de manifester ses opinions à l'occasion de son activité professionnelle[2] demeure toutefois susceptible de restrictions[3] « *justifiées par la nature de la tâche à accomplir* », pour peu qu'elles apparaissent « *proportionnées au but* » poursuivi, et ne saurait, comme tout droit, dégénérer en abus (cf. not. Cass. soc. 28 avril 2011, 10-30.107), c'est-à-dire revêtir, au vu des circonstances[4], un caractère **excessif, diffamant ou injurieux** (cf. not. Cass. soc. 15 janvier 2020, n° 18-14.177), à l'égard de l'employeur, des tiers (clients, fournisseurs,…), voire d'autres membres du personnel[5].

Dans le cas contraire, en effet, une procédure disciplinaire[6], susceptible de conduire à son licenciement[7], pourra légitimement être engagée, comme le rappelle, une nouvelle fois, la Cour de cassation dans un arrêt du 8 décembre dernier.

[1] Outre sa consécration constitutionnelle à l'article 11 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.
*[2] Elle reste protégée, **en dehors de la sphère professionnelle**, sans autre exigence, sous réserve du caractère public des déclarations concernées, appelant alors un usage raisonnable de cette faculté (cf. not. Cass. soc. 12 septembre 2018, n°16-11.690).*
[3] Résultant en particulier de stipulations contractuelles, du règlement intérieur ou de notes de service.
[4] Une telle appréciation supposant de considérer, outre la nature du propos, ainsi que sa diffusion et la nuisance qu'il a occasionné, l'état de fragilité psychologique de son auteur notamment (pour une illustration : cf. not. Cass. soc. 24 septembre 2013, n°12-14.131).
*[5] Le chef d'entreprise étant appelé, au titre de son **obligation de sécurité** (article L. 4121-1 du code du travail), à déployer quant à lui l'ensemble des « moyens adaptés » pour mettre fin au risque menaçant alors « la santé physique et mentale des travailleurs » concernés.*
[6] En dehors de toute solution de licenciement : cf. notre schéma de la procédure disciplinaire.
[7] Au terme des exigences spécifiques habituellement applicables en la matière : cf. notre schéma de la procédure de licenciement disciplinaire.