

Janvier 2022 - Numéro #19

ACTUS

>> Succession de contrats à durée déterminée

Les CDD successifs sont validés par la Cour de cassation lorsque le CDD est conclu pour remplacer un salarié absent, **sans qu'il y ait lieu d'application d'un délai de carence.**

Cass. soc., 17-II-2021, n° 20-18.336

>> Sans preuve, le doute ne suffit pas à écarter un constat d'huissier sur la faute du salarié protégé

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

Conseil d'État 08-12-2021, n° 439631, Sté Compagnie française d'entretien et de maintenance

>> Requalification temps partiel en temps plein

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue avec la répartition de la durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. À défaut, requalification en contrat à temps complet.

En l'espèce, la clause rédigée ainsi « les horaires sont les suivants : 8h30 à 12h30 ou de 14h à 18h », suivant le choix du salarié, est illicite et vaut requalification du contrat à temps complet.

Cass. soc., 17-II-2021, n° 20-10.734

>> Paiement de l'indemnité compensatrice de préavis malgré un arrêt maladie en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

Lorsque le licenciement, prononcé pour absence prolongée désorganisant l'entreprise et rendant nécessaire un remplacement définitif, est dépourvu de cause réelle et sérieuse, **le juge doit accorder au salarié qui le demande l'indemnité de préavis et les congés payés afférents.** Dès lors que la désorganisation d'un service essentiel de l'entreprise n'était pas établie par l'employeur, en sorte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, le salarié avait droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis malgré son arrêt de travail pour maladie au cours de cette période.

Cass. soc., 17-II-2021, n° 20-14.848



CALENDRIER - 1^{er} trimestre



>> Aide à l'embauche : demandeur d'emploi de longue durée

Les salariés éligibles doivent :

- >> Être inscrits au Pôle Emploi pendant 12 mois sur les 15 derniers mois ;
- >> Être âgés d'au moins 30 ans ;
- >> Avoir conclu/signé un contrat entre le 01/11/2021 et 31/12/2022.

L'employeur bénéficie quant à lui d'une aide financière pouvant aller jusqu'à 8 000 euros.



>> Prolongation des aides à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation jusqu'au 30/06/2022 : rappel des conditions

APPRENTISSAGE	PROFESSIONNALISATION
Contrat conclu entre le 1 ^{er} mars 2021 et le 30 juin 2022	
5 000 euros si moins de 18 ans 8 000 euros si au moins 18 ans Aide versée la 1 ^{re} année d'exécution du contrat	
Âge limite : 29 ans révolus	Salarié âgé de moins de 30 ans
Contrat conclu dans les entreprises équivalent au moins au niveau 5 et plus au niveau 7	Contrat conclu pour au plus au niveau 7

Le Chiffre de l'Actu



10,57 €

C'est, en euros, le montant du SMIC horaire brut porté par un arrêté publié au Journal officiel du 22 décembre 2021, ramenant son montant brut mensuel à 1 603,12 €, pour un temps plein de 35 heures.



FOCUS

L'ESSENTIEL DES TEXTES POUR CE DÉBUT D'ANNÉE 2022

Assurance Chômage : réforme des allocations

De nouvelles règles relatives aux conditions d'exigibilité à l'assurance chômage sont entrées en vigueur au 1^{er} décembre 2021.

Compte tenu de la crise sanitaire, le Gouvernement avait suspendu les règles relatives à la durée d'affiliation requise pour l'ouverture des droits et à la durée d'indemnisation avant dégressivité des allocations pour les hauts revenus.

- >> Le temps de travail nécessaire pour percevoir des allocations chômage passe de 4 mois à 6 mois ;
- >> Après 6 mois, dégressivité de l'allocation chômage des hauts revenus soit environ 4 500 € de salaire brut mensuel.

Mise à jour du protocole sanitaire : le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise au 03 janvier 2022

Afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19, le protocole national en entreprise a été mis à jour le 30 décembre 2021.

Dans le contexte de reprise épidémique, le télétravail permet de limiter les interactions sociales au sein des locaux professionnels et dans les transports en commun. À compter du 03 janvier 2022 et pour 3 semaines au minimum, pour les postes qui le permettent, le télétravail est obligatoire à raison de 3 jours au minimum par semaine. Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à 4 jours par semaine.

Les autres dispositions de ce protocole, qui portent sur le port du masque, la distanciation physique et la prévention des contaminations par l'aération et la désinfection n'ont pas été modifiées par rapport à la version du 08 décembre 2021 du protocole sanitaire.

Les moments de convivialité comme les pots de départ, les cérémonies de vœux, les galettes des rois et les rassemblements comme les séminaires doivent être reportés.

Prolongation du pass sanitaire jusqu'à l'été 2022 et maintien de plusieurs mesures sociales de crise !

- >> Le régime social des indemnités d'activité partielle prolongé d'une année ;
- >> Mesures liées à la Covid-19 : Imputation sur 2022 de l'aide au paiement des cotisations.

Rappel : Prime en faveur du pouvoir d'achat

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reconduite par la loi de finances rectificative pour 2021 publiée au Journal officiel le 20 juillet 2021. Son versement est possible jusqu'au 31 mars 2022.



>> Notre mission : Vous accompagner dans la mise à jour ou la mise en place de votre DUERP

Dans le cadre de la loi santé du 02 août 2021, pour permettre une traçabilité, il existe une nouvelle obligation pour l'employeur : la conservation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) dans ses versions successives pendant au moins 40 ans (mise en application au plus tôt au 31/03/2022, dans l'attente d'un décret).

Le Plus
MICHEL CREUZOT CABINET MARTIN

Notre accompagnement comprend notamment :

- >> Évaluation de vos risques professionnels ;
- >> Transcription des résultats de cette évaluation dans un DUERP ;
- >> Définition d'un plan d'action de prévention au regard des résultats de l'évaluation des risques.



**Demandez votre
devis personnalisé**

Contactez le service social : 02 38 66 36 81