



## >> NOUVELLES PRÉCISIONS DE L'URSSAF SUR LES MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ INFLATION

Dans quelles conditions un employeur peut-il verser une « indemnité inflation » d'un montant supérieur à 100 euros ? Un employeur peut-il octroyer l'indemnité à un salarié qui a perçu plus de 26 000 € brut entre janvier et octobre 2021 ? Comment s'apprécie le plafond de rémunération pour un stagiaire ?

L'Urssaf répond à ces interrogations dans une version mise à jour de son « questions-réponses » sur l'indemnité inflation, publiée le 5 janvier 2022.

 [Voir le « Questions-Réponses » mis à jour](#)

## >> LE GOUVERNEMENT VEUT PERMETTRE UN NOUVEAU REPORT DE CERTAINES VISITES MÉDICALES

Dans le cadre de l'examen à l'Assemblée du projet de loi sur le pass vaccinal, le Gouvernement a déposé un amendement qui « prévoit que certaines visites effectuées dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs, à l'exception de la visite médicale avant le départ à la retraite, peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estime indispensables ».

Concrètement, l'amendement « prévoit que certaines visites effectuées dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs, à l'exception de la visite médicale avant le départ à la retraite, peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estime indispensables ».

Ces reports concernent les « visites médicales dont l'échéance intervient ou doit intervenir entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par

décret et au plus tard le 31 juillet 2022 ». Ces visites pourront être reportées « dans une limite maximale d'un an suivant leur échéance ».

« Le report peut aller jusqu'à dix-huit mois à compter de leur échéance pour les visites reportées en application de l'ordonnance du 2 décembre 2020 et dont l'échéance en application de cette ordonnance aurait dû intervenir entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret et au plus tard le 31 juillet 2022 ».

Un décret en Conseil d'État précisera les modalités d'application de cet amendement, notamment pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi adapté ou régulier, ou d'un suivi individuel renforcé.

 [Voir l'amendement](#)

## >> ORGANISMES DE FORMATION : LES ACCORDS RELATIFS AU TEMPS PARTIEL ET AUX JOURS DE CONGÉ MOBILES SONT ÉTENDUS

Deux accords paritaires signés dans le champ de la convention collective des organismes de formation ont été étendus en fin d'année 2021. Il s'agit d'une part de l'accord relatif au temps partiel et, d'autre part, de l'avenant traitant des « jours mobiles ».

Ces deux textes ont été étendus par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sans aucune réserve ni exclusion. Ils sont désormais applicables à l'ensemble des structures appliquant la Convention Collective Nationale (CCN) des organismes de formation du 10 juin 1988.

 [Voir l'avenant du 12 juin 2020 relatif à la précision des dispositions conventionnelles traitant des jours mobiles](#)

 [Voir l'accord du 10 novembre 2021 relatif au temps partiel](#)

## >> LES NOUVELLES MESURES D'ISOLEMENT EN VIGUEUR LE 3 JANVIER 2022

Face au risque de désorganisation des activités essentielles du pays, de nouvelles mesures sont appliquées, à partir du 3 janvier 2022, concernant les règles d'isolement des personnes susceptibles d'être infectées ou dont la contamination est avérée. Ces nouvelles règles sont désormais identiques quel que soit le variant contaminant.

Concernant le délai d'isolement applicable en cas de test positif à la Covid-19 :

- Les personnes positives dont le schéma vaccinal est complet doivent s'isoler pendant sept jours. Cet isolement pourra être levé au bout de cinq jours en cas de test antigénique ou PCR négatif.
- Ceux qui ne sont pas vaccinés devront s'isoler pendant dix jours, avec une sortie possible au bout de sept jours selon les mêmes conditions.

Concernant le délai d'isolement des cas contacts :

- Si la personne a un schéma vaccinal complet, elle pourra continuer ses activités professionnelles à condition de faire des tests réguliers. Le premier, un PCR ou un antigénique à [J 0, jour zéro], le jour où la personne apprend qu'elle est cas contact. Ensuite, elle doit pratiquer un autotest à J +2 et J +4. En apportant la preuve de son dépistage à [J 0] en pharmacie, elle recevra gratuitement tous les autres tests nécessaires à son suivi.
- Les personnes non-vaccinés ou n'ayant pas fait leur rappel dans les temps doivent quant à elles s'isoler sept jours.

 [Voir l'information sur le site du Gouvernement](#)

## >> NOUVELLE VERSION DU PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE ET TÉLÉTRAVAIL

La mesure avait été annoncée par le Premier ministre, puis confirmée par la ministre du Travail : à compter du 3 janvier 2022, et pour trois semaines, « *les employeurs fixent un nombre minimal de trois jours en moyenne, calculé sur l'effectif concerné, de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent* ».

En outre, « *lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à quatre jours par semaine* ».

C'est ce que prévoit la version actualisée du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés, mise en ligne sur le site du ministère du Travail le 30 décembre dernier.

Attention, la ministre du Travail Elisabeth BORNE a annoncé ce même jour qu'elle comptait proposer un amendement au projet de loi sur le passe vaccinal visant à instaurer une amende de 1.000 euros par salarié (dans la limite de 50.000 euros) appliquée par l'Inspection du travail en cas de non-respect par les entreprises de l'« obligation » de mise en œuvre du télétravail, et ce sans attendre la procédure judiciaire.

 [Voir la nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise](#)

## >> LES MODALITÉS DE RECOUVREMENT ET DE GESTION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE À PARTIR DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2022 SONT PRÉCISÉES

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a publié le 31 décembre dernier deux décrets qui apportent les derniers ajustements au nouveau système de financement de la formation professionnelle.

Ces deux textes apportent notamment des précisions et des corrections aux modalités de recouvrement et de gestion de la taxe d'apprentissage. Ils précisent en particulier les déductions applicables sur la part principale de la taxe d'apprentissage ainsi que l'assiette applicable à son solde.


Le décret n°2021-1917 aménage les modalités de déduction sur la part principale de la taxe d'apprentissage. Jusqu'au 31 décembre 2021, le montant total des dépenses pouvant être déduites par les entreprises ne pouvait excéder 10 % de la part principale de la taxe d'apprentissage « *sur la base des dépenses réelles effectuées par l'entreprise au titre de l'année précédant leur déduction* ». À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, ce calcul s'applique sur la part principale de la taxe « *due au titre de l'année* ».


Le décret ajoute également trois conditions supplémentaires permettant de définir les dépenses déductibles applicables à la part principale de la taxe d'apprentissage.

Le décret n°2021-2016 apporte pour sa part des précisions sur le calcul de l'assiette du solde de la taxe d'apprentissage et les déductions qui lui sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Il est prévu que ce solde ne soit plus calculé sur la base « d'une assiette constituée de la masse salariale de l'année précédant l'année au titre de laquelle la taxe est due », mais sur la base « *de la même assiette que celle de la part principale [soit 87 %], recouvrée l'année précédant celle de l'exigibilité du solde* ».

Les deux décrets actent par ailleurs des changements sémantiques en supprimant le recours à certains termes courant en matière de gestion de la taxe d'apprentissage.

 **Voir le décret n°2021-1917 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions des employeurs dédiées au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage**

 **Voir le décret n°2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage**

## >> AT-MP : LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATION EST REVUE À LA BAISSÉ

Publié au Journal officiel du 31 décembre 2021, un décret prévoit que, dans le régime général, la réduction des cotisations dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) ne pourra excéder 0,59 % de la rémunération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, contre 0,70 % jusqu'à présent.

Par ailleurs, le décret supprime les dispositions relatives au plafonnement des mesures d'exonération et d'aide au paiement des cotisations sociales mises en place dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, compte tenu des évolutions de l'encadrement européen des aides d'État qui est d'application directe.

 **Voir le décret n° 2021-1936 du 30 décembre 2021 relatif à la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs**

## >> ACTIVITÉ PARTIELLE : LES MODALITÉS DE CALCUL SPÉCIFIQUES POUR CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS SONT PÉRENNISÉES

Publiés au Journal Officiel du 31 décembre 2021, la loi de finances pour 2022 (LF 2022) et un décret pérennise notamment les règles spécifiques de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés en forfait et les cadres dirigeants d'entreprise.

De même, sont pérennisées, les dispositions pour le calcul des allocations d'activité partielle ou d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) pour certains salariés dont la rémunération est inférieure

au Smic. Les taux minimum de 7,53 euros (90 % du Smic horaire net) et de 8,37 euros (100 % du Smic horaire net) pour l'activité partielle et l'APLD ne sont pas applicables « *lorsque leur rémunération est inférieure au Smic, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière [...] et aux salariés [VRP]* ».

 [Voir le décret](#)

## >> LA LOI DE FINANCES INITIALE POUR 2022 (LF 2022) EST PUBLIÉE

Dernier budget de l'État du quinquennat d'Emmanuel MACRON avant l'échéance présidentielle, ce texte tente de concilier financement de mesures destinées à accompagner la reprise économique et sortie de la politique gouvernementale du « *quoi qu'il en coûte* » décidée depuis début 2020 pour faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.

Validée pour l'essentiel par le Conseil, la LFI 2022 soutient une nouvelle fois les moyens dévolus au ministère du Travail, prévoit les ressources devant financer au 1er mars prochain le contrat d'engagement jeunes et débloque des moyens supplémentaires pour former les chômeurs et les apprentis.

 [Voir la loi de finances 2022](#)

## >> UN ARRÊTÉ AJUSTE LES INFORMATIONS DEVANT FIGURER SUR LE BULLETIN DE PAYE

Un arrêté du 23 décembre 2021, publié au Journal Officiel du 30 décembre, modifie l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le bulletin de paie devra indiquer le « *net à payer avant impôt sur le revenu* » prélevé à la source et le « *net à payer au salarié* ».

Ces deux mentions et les montants associés devront apparaître « *d'une manière qui en facilite la lisibilité par rapport aux autres lignes* ».

L'arrêté supprime aussi deux dispositions :

- La ligne Apec pour les cadres auparavant concernés ;
- Et les valeurs correspondant aux « *taux salarial* » et « *part salarié* » de la ligne « *Sécurité Sociale-Maladie maternité Invalidité Décès* » pour les bulletins de paie remis aux salariés affiliés au régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

 [Voir l'arrêté](#)

## >> LA CARENCE DE L'EMPLOYEUR FACE AUX VIOLENCES ET INTIMIDATIONS D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL DANS LE CADRE DE SON MANDAT EST FAUTIVE

Dans un arrêt rendu le 24 novembre dernier, la Cour de cassation juge que des faits de violence et d'intimidation commis dans l'entreprise par un salarié protégé caractérisent un abus dans l'exercice du mandat et un manquement aux obligations découlant du contrat de travail pouvant justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire.

La circonstance qu'ils sont survenus dans le cadre de l'exercice du mandat n'est pas de nature à justifier la carence de l'employeur qui, informé de la situation, n'a pris aucune mesure pour remédier à cette situation.

Pour rappel, le représentant du personnel bénéficie, du fait de son mandat, d'une protection particulière dans l'exécution de son travail. L'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire est encadré. Si le salarié commet une faute au cours de l'exercice de son mandat, son employeur ne peut, en principe, le sanctionner. Le salarié n'est pas, en effet, dans un lien de subordination avec son employeur.

Toutefois, une sanction disciplinaire peut être prononcée si les faits fautifs constituent un abus dans l'exercice du mandat représentatif ou un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers son employeur. Si l'employeur ne prend aucune mesure pour remédier à des violences et intimidations entre délégués syndicaux, sa carence peut être sanctionnée par le versement de dommages et intérêts, retient la Cour de cassation dans cet arrêt du 24 novembre 2021.

Dans cette affaire, un salarié a exercé plusieurs mandats syndicaux et de représentation du personnel de 1991 à 1997 et de juin 2008 à décembre 2011. Licencié pour faute en juin 2016, il demande en justice la nullité de son licenciement ainsi que le versement de dommages et intérêts pour discrimination et harcèlement moral (Cass. soc., 24 novembre 2021, n° 19-25.145).

 [Voir l'arrêt](#)

## >> CRITÈRES D'ORDRE : L'EMPLOYEUR NE PEUT AJOUTER L'ATTEINTE DES OBJECTIFS À L'APPRÉCIATION DES QUALITÉS PROFESSIONNELLES

Dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, un employeur prend en compte, pour apprécier les qualités professionnelles des contrôleurs de gestion, le taux d'atteinte de leurs objectifs. À tort, juge la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 24 novembre 2021.

En effet, l'accord d'entreprise ayant défini les critères applicables à l'ordre des licenciements n'a pas retenu cet élément pour apprécier les compétences des contrôleurs de gestion. Les critères d'ordre n'ayant pas été respectés, l'employeur est condamné à indemniser un contrôleur de gestion licencié.

Dans cette affaire, compte tenu de l'âge, de l'ancienneté, de la rémunération et du contexte professionnel et personnel du contrôleur de gestion, la société est condamnée à lui verser 100 000 euros de dommages et intérêts (Cass. soc., 24 novembre 2021, n° 19-21.712).

 [Voir l'arrêt](#)

## >> L'INSPECTION DU TRAVAIL DOIT INFORMER LE SALARIÉ PROTÉGÉ LICENCIÉ POUR FAUTE DES TÉMOIGNAGES PRODUITS PAR L'EMPLOYEUR

Dans un arrêt rendu le 13 décembre dernier, le Conseil d'Etat juge que les propos injurieux et menaces de mort proférés par un salarié protégé à l'encontre de membres du comité d'entreprise (CE) justifient son licenciement.

Il rappelle que lorsque l'accès à des témoignages serait de nature à porter gravement préjudice à leurs auteurs, l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur.

Dans cette affaire, un inspecteur du travail autorise le licenciement d'un salarié protégé pour faute. Il lui est reproché d'avoir tenu des propos injurieux à l'encontre du secrétaire et du trésorier du comité d'entreprise, auquel il a adressé des menaces de mort, et d'avoir refusé de façon répétée de respecter les consignes de sécurité fixées par le règlement intérieur de l'entreprise. Il conteste en justice l'autorisation administrative de son licenciement.

Après de nombreux rebondissements, la cour administrative d'appel rejette la requête du salarié. Il se pourvoit en cassation devant le conseil d'Etat.

En l'espèce, le caractère contradictoire de la procédure n'a pas été méconnu retient le Conseil d'Etat. En effet, le salarié a été mis à même de demander à l'inspecteur du travail, l'accès à l'ensemble des témoignages relatifs aux faits reprochés. Certains lui ont été remis dans leur intégralité, et d'autres seulement avec les extraits les plus importants.

Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, les Hauts magistrats rappellent qu'il appartient à l'inspecteur du travail de rechercher si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

Dans cette affaire, les griefs reprochés au salarié étaient constitutifs de faute et présentaient un caractère de gravité suffisant pour justifier son licenciement. Enfin, relèvent les juges, la demande d'autorisation de licenciement était dépourvue de lien avec le mandat du salarié (CE, 13 décembre 2021, n°437134).

 [Voir l'arrêt](#)

## >> TAUX DES COMPTES D'ASSOCIÉS

Le taux maximal des intérêts déductibles s'élève respectivement à 1,17 %, 1,16 % et 1,15 % pour les exercices de 12 mois clos les 31 décembre 2021, 31 janvier 2022 et 28 février 2022.

Le taux limite de déduction des intérêts versés aux comptes courants d'associés est calculé d'après le taux effectif moyen pratiqué par les établissements de crédit pour les prêts à taux

variable aux entreprises d'une durée initiale supérieure à 2 ans.

Pour le 4<sup>ème</sup> trimestre 2021, ce taux est de 1,15 %.

Il était de 1,23 % pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2021, de 1,16 % pour le 2<sup>ème</sup> trimestre 2021 et de 1,13 % pour le 3<sup>ème</sup> trimestre 2021.

 [Voir l'avis](#)

## >> BONS D'ACHAT ET CHÈQUES CADEAUX : LE RELÈVEMENT DU PLAFOND D'EXONÉRATION 2021 S'APPLIQUE JUSQU'AU 31 JANVIER 2022

Dans une information du 21 décembre 2021, le site Internet du réseau des URSSAF indique que le relèvement du plafond d'exonération des chèques cadeaux et bons d'achat 2021 à 250 € court jusqu'au 31 janvier 2022.

Le plafond d'exonération des bons d'achat et chèques-cadeaux est exceptionnellement relevé à hauteur de 250 € pour 2021, contre 171,40 € en principe.

Cette tolérance ne vaut que pour les bons d'achat, chèques cadeaux et cadeaux en nature attribués au titre de l'année 2021. Elle concerne les CSE, et le cas échéant les employeurs, qui n'auraient pas été en mesure de les remettre avant la fin de l'année.

 [Voir l'information sur le site des URSSAF](#)

## >> MISE EN LIGNE DES DERNIERS AVIS DE CFE ET/OU IFER

Les derniers avis de cotisation foncière des entreprises (CFE) et des impositions forfaitaires sur les entreprises de réseaux (IFER) mises en recouvrement le 31 décembre 2021 sont consultables dans l'espace professionnel sur le site « [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr) ». La date limite de paiement est fixée au 15 février 2022.

Les entreprises qui n'auraient pas encore créé leur espace professionnel doivent effectuer dès à présent leur démarche en ligne depuis le site « [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr) » (« *Votre espace professionnel* » / « *Créer mon espace professionnel* »).

La création de l'espace professionnel est en effet un préalable indispensable pour accéder aux avis et l'administration adresse le code d'activation par voie postale à l'adresse du siège de l'entreprise.

La cotisation doit être acquittée par un moyen de paiement dématérialisé : prélèvement automatique (mensuel ou à l'échéance) ou paiement direct en ligne.

Si l'entreprise est déjà titulaire d'un contrat de prélèvement automatique, le montant à payer figurant sur l'avis sera prélevé automatiquement sans nouvelle démarche de sa part.

À défaut, l'entreprise doit payer la cotisation directement en ligne sur le site « [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr) » en cliquant simplement sur le bouton « *Payer* » au-dessus de l'avis dématérialisé. L'entreprise peut accéder directement, sans saisie de ses références, au service de paiement dès lors que le compte bancaire à utiliser a été préalablement déclaré dans son espace professionnel.

La validation du règlement doit intervenir avant le 15 février 2022 minuit.

 [Voir l'actualité sur le site « \[impots.gouv.fr\]\(http://impots.gouv.fr\) »](#)



## >> L'AIDE « COÛTS FIXES » ANNONCÉE PAR LE GOUVERNEMENT POUR LES MOIS DE DÉCEMBRE 2021 ET JANVIER 2022

Le Gouvernement vient d'annoncer la prise en charge des coûts fixes des entreprises impactées par des mesures de restrictions sanitaires propres à certains secteurs d'activités pour les mois de décembre 2021 et janvier 2022.

Selon le Gouvernement, les entreprises des secteurs particulièrement impactés par la crise (secteurs S1) et les entreprises exerçant une activité connexe à ces secteurs (secteurs S1 bis) devraient pouvoir bénéficier, pour le mois de décembre 2021 et de janvier 2022, du dispositif « *coûts fixes* » dès lors qu'elles auront perdu 50 % de leur chiffre d'affaires par rapport au même mois en 2019.

Ce dispositif devrait ainsi permettre de compenser 90 % des pertes d'exploitation (excédent brut d'exploitation négatif) pour les entreprises de moins de 50 salariés et 70 % au-delà de 50 salariés.

S'agissant plus particulièrement des discothèques dont la fermeture a été prolongée jusqu'au 24 janvier 2022, elles devraient bénéficier du dispositif « *coûts fixes* » avec une prise en charge à 100 % des pertes d'exploitation (excédent brut d'exploitation négatif) pour les mois de décembre 2021 et de janvier 2022.

Enfin, pour accélérer le traitement des dossiers « *coûts fixes* », un dispositif accéléré devrait être mis en place pour les demandes d'aides inférieures à 50 000 € (ce qui représente 2/3 des demandes selon le Gouvernement).

 [Voir le communiqué du Gouvernement](#)



## >> LE FONDS DE SOLIDARITÉ RESTE EN FONCTION AU MOINS JUSQU'AU 31 MARS 2022

Un décret publié au Journal Officiel du 31 décembre 2021 maintient le fonds de solidarité jusqu'au 31 mars 2022.

Le fonds de solidarité est encadré par une ordonnance du 25 mars 2020. Avant la publication de la loi de finances pour 2022, l'ordonnance fixait la fin du dispositif au 31 août 2021, avec toutefois la possibilité de le prolonger de 4 mois par décret.

Le fonds de solidarité a ainsi été prorogé à deux reprises et, en dernier lieu, jusqu'au 31 décembre 2021 afin de soutenir les entreprises des territoires d'outre-mer.

La loi de finances pour 2022 a modifié l'ordonnance du 25 mars 2020 qui fixe désormais au 31 décembre 2021 le terme du fonds de solidarité.

En outre, la loi de finances pour 2022 a apporté un assouplissement : le fonds de solidarité peut être prolongé de 6 mois (et non plus de 4) par décret, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin 2022.

Pour cette prolongation, un décret devait donc intervenir au plus tard le 31 décembre 2021. C'est l'objet du décret du 30 décembre 2021, publié le 31 décembre. Le décret maintient le fonds de solidarité jusqu'au 31 mars 2022.

 [Voir le décret](#)

## >> ACTIONS RELATIVES AU DEVOIR DE VIGILANCE DES SOCIÉTÉS ANONYMES (SA) : COMPÉTENCE DU TRIBUNAL JUDICIAIRE DE PARIS

Les grandes SA doivent établir et mettre en œuvre un plan de vigilance permettant d'identifier et de prévenir les risques d'atteinte grave concernant les droits humains, la santé et l'environnement ; ce plan doit être rendu public et inclus dans le rapport annuel de gestion des SA concernées (C. com., art. L. 225-102-4 et L. 225-102-5).

La loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire vient d'attribuer au tribunal

judiciaire de Paris une compétence exclusive pour connaître des actions relatives au devoir de vigilance fondées sur les articles L. 225-102-4 et L. 225-102-5 du code de commerce.

Il est ainsi mis un terme aux incertitudes relatives à la compétence juridictionnelle en la matière.

 [Voir la loi](#)

## >> UN DIRIGEANT PEUT DÉPOSER À TITRE PERSONNEL UN BREVET QUI SERA DÉVELOPPÉ PAR SA SOCIÉTÉ

Dans un arrêt rendu le 1er décembre dernier, la Cour de cassation juge que ne commet pas de faute de gestion le dirigeant qui dépose un brevet à titre personnel et pas au nom de la SARL qu'il dirige, comme elle s'y était engagée par contrat envers une autre société.

En l'espèce, une SARL conclut un contrat avec une autre société aux termes duquel elle obtient une avance de trésorerie en contrepartie de son engagement de développer et déposer un brevet avant une date butoir.

Les cocontractantes prévoient qu'elles négocieraient ensuite la répartition du bénéfice du brevet et la rémunération de la cession du brevet par la SARL à l'autre société.

Le brevet est déposé dans le délai imparti par le gérant de la SARL, créateur du brevet, à titre personnel. 4 ans plus tard, la SARL est placée en liquidation judiciaire.

La société cocontractante demande le remboursement de l'avance de trésorerie versée à la SARL, estimant qu'elle n'a pas respecté son engagement de déposer elle-même le brevet.

En 1ère instance, cette demande est déclarée irrecevable, faute d'avoir mis en cause le liquidateur de la SARL. En appel, les juges condamnent le gérant de la SARL au remboursement de l'avance de trésorerie faite à la SARL. Ils retiennent sa responsabilité pour faute de gestion en raison du dépôt du brevet à titre personnel.

La Cour de cassation considère que le gérant n'étant pas personnellement obligé par le contrat liant la SARL à l'autre société, il n'était pas tenu des obligations découlant de ce contrat.

En effet, celui-ci n'était signataire dudit contrat qu'en qualité de représentant de la SARL, et non à titre personnel. Par conséquent, il était libre de déposer le brevet en son nom.

Les juges de cassation estiment que le dépôt du brevet par le gérant de la SARL ne peut constituer une faute commise dans la gestion de la société dans la mesure où ce dépôt a été effectué par le gérant à titre personnel et non en sa qualité de gérant (Cass. com., 1<sup>er</sup> décembre 2021, n°19-25.905).

 [Voir l'arrêt](#)

## >> PAS DE CONDAMNATION POUR ABUS DE BIENS SOCIAUX SANS MOTIVATION SUFFISANTE

Dans un arrêt rendu le 17 novembre dernier, la Cour de cassation juge qu'encourt la cassation l'arrêt qui condamne un dirigeant pour divers abus de biens sociaux sans caractériser suffisamment l'existence de ces délits.

Étaient en cause une augmentation de la rémunération du dirigeant ainsi que la conclusion de contrats (location et parrainage) dont il avait retiré un intérêt personnel.

Pour rappel, toute faute de gestion commise par un dirigeant social ne relève pas automatiquement de la qualification pénale grave d'abus de biens sociaux qui exige notamment l'établissement d'un usage contraire à l'intérêt social.

Le présent arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation prononce ainsi, au visa de l'article 593 du Code de procédure pénale - imposant aux juges du fond une motivation suffisante de leurs décisions - une triple cassation disciplinaire d'un arrêt de cour d'appel ayant condamné pour abus de biens sociaux un dirigeant social au titre de trois opérations contestées : à savoir l'augmentation de sa rémunération, la conclusion d'un contrat avec une société dont il possédait des parts et la conclusion d'un contrat de sponsoring (Cass. crim., 17 nov. 2021, n° 20-82.448).

 [Voir l'arrêt](#)

## Question relative aux montants actualisés des primes et indemnités indexées sur la grille de salaires

*Pouvez-vous m'indiquer quelles sont les primes et indemnités conventionnelles qui sont revalorisées du fait de l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022 de la nouvelle grille de salaires de la branche Prévention-Sécurité, et leurs nouveaux montants pour chacune d'elle ?*

### Réponse :



Compte tenu de l'entrée en application le 1<sup>er</sup> janvier dernier de l'accord du 27 septembre 2021 relatif aux revalorisations salariales dans la branche Prévention-Sécurité (voir également l'article relatif à ce sujet dans « À savoir » ci-après), veuillez trouver ci-dessous les montants des primes et indemnités conventionnelles applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2022 dont les modalités conventionnelles prévoient une revalorisation d'un taux égal à celui de l'évolution de la grille des salaires (hors primes spécifiques au secteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire).

Concernant la prime de panier, celle-ci est désormais fixée à 3,74 €.

Concernant l'indemnité d'entretien des tenues, celle-ci est égale à 7,34 € nets par mois. Pour rappel, cette prime est versée 11 mois sur 12.

Concernant l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien, celle-ci est égale à 1,18 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.



## Question relative aux transferts de marchés dans le secteur de la Prévention-Sécurité

*Pouvez-vous nous indiquer quel est le fondement juridique ne me permettant pas d'imposer, en tant qu'entreprise sortante, le transfert à un de mes salariés suite à une perte de marché ?*

### Réponse :



MSauf application éventuelle de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le changement d'employeur prévu et organisé par voie conventionnelle suppose l'accord exprès du salarié, qui ne peut résulter de la seule poursuite de son contrat de travail sous une autre direction.

Une cour d'appel ne peut ainsi pas juger que le contrat de travail d'un salarié a été transféré, en application de dispositions conventionnelles, à la société ayant repris le marché de prestation de services de restauration auquel il était affecté, alors qu'elle constate que l'intéressé a refusé de signer l'avenant à son contrat de travail emportant changement d'employeur.

L'ensemble de ces éléments sont issus de la jurisprudence - voir Arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-18.201).



[Voir l'arrêt](#)



## ENTRÉE EN VIGUEUR AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2022 DES NOUVEAUX MINIMA CONVENTIONNELS DE BRANCHE

L'arrêté d'extension de l'accord du 27 septembre 2021 relatif aux revalorisations salariales a été publié au Journal Officiel du 31 décembre 2021.

En conséquence, les minima conventionnels qu'il contient trouvent application aux entreprises de prévention-sécurité dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Pour votre information, les minima qui applicables pour les coefficients 120 et 130 ne sont pas ceux prévus par l'accord mais correspondent au SMIC revalorisé au 1er janvier prochain s'établissant à 1.603,12 € bruts mensuels pour un salarié à temps plein.

Veuillez trouver ci-dessous la grille des minima applicables (tenant compte de l'impact de la revalorisation du SMIC sur la grille de salaires) désormais applicable dans la branche à compter du 1er janvier 2022.

Pour rappel, les montants des primes et/ou indemnités en vigueur sont également revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 du même pourcentage (2,2 %) que celui appliqué aux minima.

Attention, les primes et/ou indemnités visées sont celles pour lesquelles il est prévu conventionnellement qu'elles sont indexées sur la grille des minima de branche (indemnité d'entretien des tenues, indemnité d'amortissement et d'entretien du chien, prime de panier...).

-  [Voir l'arrêté d'extension](#)
-  [Voir l'accord de branche du 27 septembre 2021](#)
-  [Voir le tableau des minima applicables, tenant compte de la revalorisation du SMIC, au 1<sup>er</sup> janvier 2022](#)