

ACTUALITÉS DROIT SOCIAL MAI 2022

A savoir : Publication des avenants relatifs à l'intéressement et plan d'épargne interentreprises dans les banques

L'avenant du 15 novembre 2021 à l'accord d'intéressement de branche des banques du 21 novembre 2017 est désormais publié sur le Bulletin Officiel des Conventions Collectives («BOCC») n°2022/02.

L'avenant reprend intégralement le contenu de l'accord du 21 novembre 2017 en intégrant les dispositions de la loi « Pacte » du 22 mai 2019 concernant la hausse du plafonnement individuel de l'intéressement.

L'avenant n° 4 du 25 novembre 2021 visant à mettre à jour l'accord 7 juillet 2003 relatif au plan d'épargne interentreprises (PEI) est également accessible sur le [BOCC](#).

Les décisions inédites du mois

Barème d'indemnité du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, dit « barème Macron » : Fin du débat judiciaire !

Le **barème limitant les indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif** a fait couler beaucoup d'encre au cours de ces dernières années, en raison notamment de la **résistance de plusieurs juridictions du fond**. Pour mémoire, la **Cour d'appel de Paris** avait écarté le barème dans une décision rendue le 16 mars 2021 au nom d'une **réparation adéquate et appropriée** (Cour d'appel de Paris, 16 mars 2021, n° 19/08721).

Dans deux arrêts du **11 mai 2022** (n° 21-14.490 et 21-15.247), la Cour de cassation a finalement rendu une **décision favorable au barème Macron** et juge que :

- le **barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse** n'est **pas contraire** à l'article 10 de la convention n°158 de l'**Organisation internationale du travail** ;
- le juge français ne peut **écarter**, même au cas par cas, l'application du **barème au regard de cette convention internationale** ;
- la loi française ne peut pas faire l'objet d'un **contrôle de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne**, qui n'est pas **d'effet direct**.

Les **juridictions du fond** sont donc désormais **tenues** d'appliquer le barème.

[Communiqué de la Cour de cassation](#)

Le licenciement d'un salarié motivé par des plaisanteries sexistes porte-t-il atteinte à sa liberté d'expression ?

C'est par la négative que la Cour de cassation a répondu à cette question, estimant que la **rupture du contrat de travail** d'un animateur de télévision motivée par ses **plaisanteries sexistes** ne porte pas une **atteinte excessive** à sa **liberté d'expression**. Dès lors, la **sanction est proportionnée aux faits commis**, notamment en ce qu'elle poursuit un **but légitime** de lutte contre les **violences faites aux femmes**.

[Cass. Soc., 20 avril 2022, n°20-10.852](#)

L'employeur peut-il convoquer le salarié à un second entretien préalable après l'avoir déjà reçu en vue de son licenciement ?

Lorsqu'en raison de la **révélation de faits fautifs nouveaux postérieurement à un entretien préalable**, l'employeur adresse au salarié, dans le délai d'**un mois** à compter du **premier entretien**, une convocation à un **nouvel entretien préalable**, c'est à compter de **la date de ce dernier que court le délai d'un mois** qui lui est imparti pour notifier la sanction.

[Cass. Soc., 6 avril 2022, n°20-22.364](#)

Le silence de l'employeur à la suite d'une demande de congés payés vaut-il acceptation desdits congés ?

En prenant en compte la loi « **le silence vaut acceptation** », la Cour de cassation estime que le **silence gardé** face à une **demande de congés** du salarié vaut **acceptation tacite**. Il ne peut alors être reproché au salarié, une **absence injustifiée**.

[Cass. Soc., 6 avril 2022, n°20-22.055](#)

Un employeur peut-il évoquer plusieurs motifs inhérents à la personne du salarié pour le licencier ?

L'employeur, à condition de respecter les **règles applicables** à chaque **cause de licenciement**, peut invoquer dans la lettre de licenciement des **motifs différents** de rupture **inhérents à la personne du salarié**, dès lors qu'ils procèdent de **faits distincts**.

[Cass. Soc., 21 avril 2022, n° 20-14.408](#)

A noter	La nouveauté	L'info du mois
<p>Un formulaire unique d'arrêt de travail, valable en cas de maladie, de maternité ou d'Accident du travail / Maladie professionnelle, va progressivement se substituer aux différentes formules d'arrêts actuellement utilisées.</p> <p>En revanche, les règles de déclaration et d'instruction demeurent identiques.</p>	<p>Les données sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise doivent désormais être incluses dans la base de données économiques, sociales et environnementales (« BDESE »).</p> <p>Le décret du 26 avril 2022 précise enfin le contenu attendu pour les entreprises, n'ayant pas conclu d'accord collectif.</p> <p>Décret n° 2022-678 du 26 avril 2022</p>	<p>Depuis le 21 avril 2022, toutes les décisions civiles, sociales et commerciales rendues publiquement par les 36 cours d'appel de France, à compter du 15 avril 2022, seront mises en open data via le moteur de recherche Judilibre du site internet de la Cour de cassation.</p> <p>Moteur de recherche Judilibre</p>