

Si vous avez des difficultés à visualiser cet email, [suivez ce lien](#)



## Lettre d'info social n° 82 - MAI 2022

---

### I - ACTUALITE SOCIALE

- Rappel : Organisation des congés payés

### II - DOSSIER

- La prime transport

### III - JURISPRUDENCE

- Le fait religieux en entreprise et le principe de neutralité

### A VOS AGENDAS !

- Actu Fiscale & Patrimoniale  
*le 19 mai 2022 à Caen*

---

## BREVES

### **APLD : Durée du dispositif prolongée de 12 mois**

Le *Décret n°2022-508 du 8 avril 2022* ouvre le bénéfice du dispositif d'APLD sur 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois. Auparavant, les durées d'indemnisation étaient de 24 mois, au plus, sur une période de référence de 36 mois. Les taux d'indemnisation (allocations et indemnités versée à l'employeur) ne sont pas modifiés.

Enfin, une prochaine ordonnance devrait porter la date limite pour le dépôt des accords ou documents unilatéraux fixée initialement au 30 juin 2022 au 31 décembre 2022.

## Modification des congés payés : nécessité d'un délai de prévenance d'un mois

Au sujet d'une affaire jugée dans un contexte de préavis de grève illimité, la Cour de cassation rappelle que sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ moins de 1 mois avant la date de départ prévue (c. trav. Art. L3141-16).

Cette règle s'applique sans distinction sur les 4 premières semaines, la 5e semaine de CP et sauf disposition contraire, aux congés d'origine conventionnelle.

*Arrêt Cour Cassation sociale 2 mars 2022, n° 20-22261*

## Revalorisation du SMIC et du minimum garanti au 1er mai 2022

Le taux du SMIC sera relevé de 10.57 € brut à 10.85 € au 1er mai 2022 en métropole, dans les collectivités d'outre-mer, et dans les départements d'outre-mer (sauf Mayotte où il sera porté de 7.98 € brut à 8.19 € brut).

Le minimum garanti est lui porté de 3.76 € à 3.86 € au 1er mai 2022.

*Arrêté du 19 avril 2022, JO du 20, texte 11*

## Cotisation patronale 1.50 % prévoyance décès des cadres : la cotisation frais de santé peut être prise en compte

Dans un arrêt du 30 mars 2022 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation, la juridiction a estimé que l'obligation, par l'employeur, de cotiser à une prévoyance obligatoire pour les cadres à hauteur de 1.50 % de la tranche 1 pour la garantie décès, conformément à l'ANI du 17 novembre 2017 ne pouvait exclure les frais de santé financés par l'employeur, dans la mesure où la couverture décès est prioritaire.

Cet arrêt impliquerait que l'employeur vérifie pour chaque salarié, sa participation patronale aux garanties à hauteur de 1.50 %.

*Arrêt Cour cassation chambre sociale du 30.03.2022 pourvoi n°S20-15022*

---

# I - ACTUALITE SOCIALE

---

## RAPPEL : ORGANISATION DES CONGES PAYES



La période estivale arrive bientôt... et chaque année, l'employeur est soumis à quelques règles notamment sur la fixation de la période ainsi que les modalités de départ en congé.

### Acquisition des congés payés

Chaque salarié, qu'il soit à temps plein, temps partiel, en contrat à durée indéterminée ou déterminée, acquiert 2,5 jours ouvrables (2,0833 jours ouvrés) par mois, soit 30 jours ouvrables pour une année (25 jours ouvrés), soit **5 semaines de congés payés**.

La période d'acquisition des congés payés est du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, sauf dispositions contraires conventionnelles ou accord de branche ou d'entreprise.

## Fixation de la période de congés payés

Après consultation du Comité Social Economique CSE (s'il existe dans l'entreprise), l'employeur doit définir les dates de prises de congés payés. Cette période de congés doit être portée à la connaissance du personnel **au moins 2 mois avant son ouverture** (un affichage dans l'entreprise est suffisant).

Si la période légale de fixation des CP retenue est du 1er mai au 31 octobre, l'employeur devra informer ses salariés avant le 1er mars.

Le salarié peut donc poser ses congés payés pendant la période définie par l'employeur.

⚠ L'employeur peut également imposer les dates de congés payés à ses salariés. Si celui-ci impose les dates de congés payés, l'ordre des départs doit être communiqué **« par tout moyen »** à chaque salarié **un mois avant son départ**.

**Vérifier que votre convention collective ou accord de branche ne prévoit pas des périodes différentes de congés payés.**

## Fixation des départs en congé

C'est aussi l'employeur qui fixe l'ordre des départs en congés payés, c'est-à-dire les dates de congés pour chacun des salariés, sauf si cet ordre résulte de la convention collective ou d'un usage, et après avis, le cas échéant, du CSE.

La décision appartenant à l'employeur, le salarié ne peut pas décider lui-même de ses dates de congés, mais l'employeur peut recueillir les souhaits de ses salariés.

### Rappel des critères de fixation de l'ordre des départs en congé :

- Situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- Durée de leurs services chez l'employeur ;
- Activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

## Modalités de prise des congés payés

Le salarié peut fractionner son congé principal (24 jours ouvrables, soit 4 semaines). Cependant, une des fractions doit être au moins égal à 12 jours ouvrables continus. Si le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être posé en continu.

Le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables de congés consécutifs (soit 4 semaines). Toutefois, par dérogation individuelle, l'employeur peut accorder au salarié un congé plus long s'il justifie :

- De contraintes géographiques particulières
- Ou de la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie

# II - DOSSIER



## LA PRIME TRANSPORT

Les frais de déplacement « domicile – travail » des salariés peuvent être pris en charge par leurs employeurs. Cette prise en charge étant facultative.

Ainsi, les employeurs peuvent verser une prime transport à leurs salariés :

- pour prendre en charge les frais de carburant (essence, diesel),
- ainsi que les frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, exposés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (c. trav. [art. L. 3261-3](#)).

### 1/ Salariés concernés

La prime doit être attribuée à l'ensemble des salariés selon les mêmes modalités. Il est possible de la moduler en fonction de la distance domicile/lieu de travail sans exclusions possibles (C.T R3261-11).

Les salariés logés sans frais de transport ou les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à leur disposition permanente par l'employeur, ou dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ne peuvent prétendre à cette prime. Les stagiaires sont exclus du dispositif (BOSS).

Concernant les salariés à temps partiel ou multi employeur, des règles particulières de proratisation de prise en charge s'appliquent lorsque leur durée de travail est inférieure à un mi-temps.

### 2/ Conditions d'attributions/dépenses visées

Les salariés peuvent prétendre à la prime « transport » si leur domicile est situé en dehors du périmètre de transports urbains et/ou leurs horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser les transports collectifs.

Les dépenses concernées, les frais de carburant ou les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène (dans la limite des exonérations de cotisations sociales rappelées ci-dessous) n'ont pas à être justifiées. Pour autant, le salarié devra justifier que son domicile est situé en dehors du périmètre de transports urbains et/ou utilisation indispensable de son véhicule personnel. En cas de contrôle, le certificat d'immatriculation du salarié devra également être présenté.

La prime est cumulable avec le forfait mobilité durable et les indemnités kilométriques dans les limites d'exonération de chacun des dispositifs.

En revanche, cette dernière n'est pas cumulable avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement aux transports publics. De même, en cas de déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, la prime de transport devra être réintégrée dans l'assiette de cotisations hors CSG/CRDS avant d'appliquer la DFS.

### 3/ Modalités de mise en place

Le montant, les modalités ainsi que les critères d'attribution de la prime de transport (entrées/sorties, suspension du contrat, ...) doivent être prévus **par un accord d'entreprise ou accord de branche et à défaut par DUE** (C.T Art L 3261-4) après consultation du CSE, s'il en existe un.

#### **4/ Limites des exonérations de charges fiscales et sociales**

La prime est exonérée de toutes les charges sociales (y compris CSG/CRDS) et de l'impôt sur le revenu, **dans la limite de 200 € pour les frais de carburant et de 500€ pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène** (C.S.S Art L131-4-1).

La limite de 500€ s'apprécie en cumulant la prime transport avec le forfait mobilité durable dans le cas où l'employeur organise également ce dernier dispositif.

Lorsque la prime de transport est cumulée avec les indemnités kilométriques, la limite d'exonération correspond aux frais réellement engagés par le salarié.

Elle devra figurer sur les bulletins de paie des salariés.

**Nouveauté depuis le 01.01.2022** : l'employeur peut prendre en charge, la prime transport via une solution de paiement dématérialisée et prépayée, intitulée « titre-mobilité » et qui fonctionne sur le modèle des titres-restaurants.

**Céline MADRALA**  
*Associée, Expert-comptable & Commissaire aux comptes*

**Eric CORTEVILLE**  
*Responsable du service social*



---

## III - JURISPRUDENCE

---

### LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE ET LE PRINCIPE DE NEUTRALITE

**Le fait religieux en entreprise est une réalité aujourd'hui dans les entreprises et le code du travail contient diverses dispositions permettant d'assurer la non-discrimination religieuse, mais aussi le principe de neutralité visant à restreindre la liberté religieuse.**

#### **1/ Le principe de non-discrimination**

L'article L1132-1 du code du travail rappelle qu'il est interdit de prendre des décisions relativement à l'embauche, formation, exécution ou rupture du contrat de travail en considération entre autres, du sexe, couleur de peau, opinion politique syndicale ou philosophique et religion du salarié.

Toute décision prise en considération de tels éléments est nulle et peut être annulée par les juridictions sociales, le salarié pouvant prétendre à des dommages et intérêts.

Il est en conséquence un principe de **non-discrimination religieuse**, y compris dans l'entreprise.

## 2/ Le principe de neutralité

Parfaitement conscient que le fait religieux en entreprise est une réalité le législateur Français a introduit dans le code du travail la possibilité pour l'entreprise de réduire la liberté religieuse politique et philosophique des salariés, dans un cadre très précis.

Ainsi, l'article L1321-2-1 du code du travail précise : « *Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprises et si elles sont proportionnées au but recherché.* »

Cet article permet ainsi à l'employeur d'insérer dans son règlement intérieur une clause de neutralité permettant de limiter le droit à l'expression politique, philosophique et religieuse.

Mais cette clause doit être :

- Justifiée par l'exercice d'autres libertés ou les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.
- Proportionnée au but recherché.

La clause ne peut de ce fait être envisagée en toutes circonstances et sans limites.

Dans la célèbre affaire dite « baby loup » la Cour de Cassation avait validé le principe de la clause de neutralité pour les salariés au contact des enfants, motif pris du droit à une éducation neutre. De la même manière, la clause est validée pour les salariés au contact des clients à raison du principe de liberté d'entreprendre.

La clause est proportionnée si elle est limitée dans son champs d'application par exemple au personnel au contact avec les clients.

Il faut noter que la clause peut être insérée dans le règlement intérieur pour les entreprises de plus de 50 salariés, ou mise en œuvre par note de service ou dans le contrat de travail pour les entreprises non soumises à l'obligation de règlement intérieur.

Au contraire en l'absence de clause de neutralité, toute décision de l'employeur prise en considération de la religion du salarié est nulle. La Cour de Cassation rappelle ce principe régulièrement. (soc 8 juillet 2020).

## 3/ La Jurisprudence Européenne

La Cour de Justice de l'Union Européenne CJUE aux termes d'un arrêt du 15 juillet 2021, valide le principe de la clause de neutralité telle qu'elle est prévue par le droit Français et dans son interprétation va même au-delà considérant que la clause pourrait être mise en œuvre en cas de difficulté entre salariés relativement à la religion générant des tensions ou par un risque de grève.

Ce point doit être rapproché de la lettre du texte de l'article L1321-2-1 qui prévoit la possibilité de mettre en œuvre la clause pour préserver les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.

L'on peut alors penser que la clause de neutralité pourrait être mise en œuvre dans un service ou un établissement le temps de la discussion entre salariés et que le climat s'apaise.

La clause de neutralité peut en conséquence s'envisager comme une réponse à l'intrusion du fait religieux dans l'entreprise pour permettre à l'entreprise de réagir si une difficulté se fait jour. Il ne s'agit donc pas de réagir à une difficulté lorsqu'elle se présente, mais de mettre en place un outil permettant de prendre une décision adéquate et proportionnée en cas de besoin.



**Philippe SALMON** - Avocat  
Spécialiste en Droit du Travail



---

## A VOS AGENDAS !

### ACTUALITES FISCALES & PATRIMONIALES

Impôt sur le revenu, impôt sur la fortune immobilière et gestion de patrimoine

Jeudi 19 mai à partir de 08h15 à Caen

Plus d'infos : [www.groupeptbg.fr](http://www.groupeptbg.fr)

**ACTU FISCALE & PATRIMONIALE**  
Impôt sur le revenu  
Impôt sur la fortune immobilière  
Gestion de patrimoine  
Tout savoir sur les dernières actualités



**Céline MADRALA**

c.madrала@groupeptbg.fr

**Eric CORTEVILLE**

e.corteville@groupeptbg.fr

---

**Audit - Expertise - Conseil**  
**Experts-comptables**  
**Commissaires aux comptes**

---

Jean Pascal THOREL  
François DINEUR  
Natacha MESNILDREY  
Mickaël ENGUERRAND  
Reynald GEMY  
Céline MADRALA  
Morgane MARC  
Lucie PERRIER

---

Campus Effiscience CAEN  
1 rue du Bocage  
14460 COLOMBELLES

Tel: 02.31.46.21.71

[Site internet](#)

**Philippe SALMON**

selarl.salmon@altajuris-caen.com

---

**Droit immobilier**  
**Droit de la construction**  
**Droit commercial**  
**Droit de la famille**  
**Droit du travail**

---

Jean-Jacques SALMON  
Philippe SALMON  
Christine BAUGE  
David ALEXANDRE

---

1 rue Albert Schweitzer  
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.34.01.30

Fax: 02.31.78.04.39

[Site internet](#)

---

Membre du groupement

**ABSOLUCE**  
Conseils d'entrepreneurs

---

**ALTA-JURIS**  
INTERNATIONAL

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)