

A RETENIR

Pour mémoire, la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 sur l'extension du Pass sanitaire et l'obligation vaccinale a été **publiée au Journal officiel du 6 août 2021**, dès le lendemain de la décision du Conseil constitutionnel, rendue le 5 août. Au nom d'une « *conciliation équilibrée* » entre les exigences de protection de la santé et les libertés individuelles, le Conseil a validé l'extension du Pass sanitaire et la vaccination obligatoire des soignants, mais a censuré la rupture anticipée des CDD et des contrats de travail temporaire pour défaut de Pass sanitaire. Le Conseil constitutionnel a par ailleurs validé la prolongation du régime de gestion de sortie de crise sanitaire **jusqu'au 15 novembre 2021**.

Puis, un décret actant la généralisation du Pass sanitaire a été **publié au Journal officiel du 8 août 2021**.

Ainsi, **depuis le 9 août**, le Pass sanitaire est exigé pour accéder à de nouveaux lieux et activités de la vie quotidienne. Ce décret précise également à quelles conditions le Pass sera exigé, **à compter du 30 août**, pour les salariés qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements concernés.

Dans la foulée, le ministère du Travail a mis en ligne, le 9 août, une nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise afin d'y intégrer les obligations liées au Pass sanitaire et à la vaccination. S'y ajoute un document questions-réponses qui apporte de nombreuses précisions pratiques. A noter que ce « Q/R » est régulièrement mis à jour par le ministère.

Enfin, le ministère de la Santé a également mis en ligne, le 18 août 2021, une série de questions-réponses relatives à l'obligation vaccinale, dans la continuité des mesures qui s'imposent depuis le 9 août. Ce « Q/R » est centré sur la mise en œuvre des mesures dans les établissements de santé et médico-sociaux. Il vise ainsi les professionnels de santé et autres personnels employés dans ces établissements, qu'ils soient agents publics ou salariés.

N'hésitez pas à contacter le Cabinet pour toute interrogation relative à ces nouvelles mesures...

A LIRE AUSSI

1- TEXTES	2
Les mesures de la loi Santé au travail	2
Dispositifs d'exonération des cotisations de retraite complémentaire	3
La notion de catégories objectives adaptée à la réglementation AGIRC-ARRCO	3
Visite médicale de fin de carrière : le décret d'application est paru	4
La loi climat et résilience est publiée au JO	5
2- JURISPRUDENCE	7
Le fait que le calcul de la représentativité soit figé pour la durée du cycle électoral ne porte pas atteinte à la liberté syndicale	7
Licenciement pour des « <i>J'aime</i> » sur Facebook : la CEDH n'aime pas	7
Procédure disciplinaire : quand la Cour fait entrer le supérieur hiérarchique dans la danse	8
Le cuisinier, seul dans sa cuisine, filmé en permanence, ne peut être sanctionné sur la base de cette vidéosurveillance.....	9
Quelles règles l'employeur doit-il respecter lorsqu'il modifie le règlement intérieur ?	9
Conseiller du salarié : pas de paiement des heures sans attestation des salariés assistés ..	10
3- CONVENTIONS COLLECTIVE	11
CHIFFRES CLÉS 2021	12



7, place de l'Hôtel de Ville
42000 Saint-Etienne
Tél : 04 77 33 12 06
Mail : avocats@lex-part.fr



3, cours Charlemagne
69002 Lyon
Tél : 04 27 46 90 60
Mail : avocats@lex-part.fr



20, rue de la Gazelle
43000 Le Puy-en-Velay
Tél : 04 77 33 12 06
Mail : avocats@lex-part.fr

1- TEXTES

❖ Les mesures de la loi Santé au travail (Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, JO du 3)

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail a été **publiée au Journal officiel du 3 août 2021** sans avoir été déférée devant le Conseil constitutionnel.

Elle comprend trois volets : "prévention au travail", "suivi médical" et "formation sécurité".

Ces mesures entreront en vigueur au plus tôt le 31 mars 2022 sauf exceptions.

• Volet Prévention au travail

Le DUER au cœur de la démarche de prévention des risques figure désormais dans les dispositions législatives du code du travail, via un nouvel article. La loi Santé en a renforcé le contenu.

Pour assurer la traçabilité collective des expositions, l'employeur devra à **l'avenir conserver le DUER, dans ses versions successives, pendant une durée d'au moins 40 ans** (la durée précise sera fixée par décret). Par ailleurs, l'employeur devra le tenir à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (la liste sera précisée par décret).

Pour garantir cette conservation, le législateur a posé le principe d'un **dépôt dématérialisé sur un portail numérique**, géré par les organisations d'employeurs.

La loi **crée un « passeport de prévention »** afin de recenser l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail. Il entrera en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} octobre 2022.

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels, le cas échéant en s'appuyant sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels.

Ce faisant, **cette négociation s'appellera désormais « négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail.**

La loi **aligne la définition du harcèlement sexuel du code du travail sur celle du code pénal sur deux points :**

- les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel ;
- le harcèlement par plusieurs personnes.

• Volet Suivi médical

Globalement, **la loi transfère dans la partie législative du code du travail le principe des visites de reprise et de pré-reprise** (art. L. 4624-2-3 et L. 4624-2-4 du CT).

La loi crée en outre un **« rendez-vous de liaison »** entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail (nouveau nom donné par la loi aux services de santé au travail), pour les arrêts de travail supérieurs à une durée qui sera fixée par décret, consécutifs à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non.

Elle instaure également **une visite médicale de mi-carrière**, réalisée par le médecin du travail durant **l'année civile des 45 ans**, ou à une autre échéance définie par accord de branche. Cette visite médicale aura trois objectifs :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, à date, en tenant compte des expositions aux facteurs de risques auxquels il a été soumis ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel passé, de son âge et de son état de santé ;
- sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Le régime de la visite de fin de carrière des salariés sous surveillance renforcée est modifié par la loi Santé dans le but **d'améliorer le suivi des salariés concernés**, compte tenu des potentiels effets à long terme sur leur santé des risques auxquels ils ont été exposés.

Désormais, la visite devra intervenir « dans les meilleurs délais » après la fin de l'exposition au(x) risque(s) ayant justifié la surveillance renforcée si cette exposition cesse avant la fin de carrière. Dans le cas contraire, comme aujourd'hui, la visite devra avoir lieu avant le départ en retraite.

Les professionnels de santé au travail pourront **recourir aux pratiques médicales ou de soins à distance** (« télémédecine ») pour le suivi individuel du salarié, compte tenu de son état physique et mental. Pour ce faire, il faudra néanmoins **l'accord préalable du salarié.**

La loi Santé ajoute une nouvelle exception à l'exigence d'une condition d'ancienneté dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de formation (CPF), pour un projet de transition professionnelle.

Aucune ancienneté ne sera donc requise pour les salariés qui dans les 24 mois précédant leur demande ont été absent :

- soit pour maladie professionnelle ;
- soit pour une durée supérieure à une durée fixée par décret liée à un accident du travail ou à une maladie ou un accident non-professionnel.

- **Volet Formation sécurité des élus du CSE et des référents « harcèlement sexuel » et « santé-sécurité »**

La loi clarifie la question des bénéficiaires de la formation : **tous les élus ont droit à la formation SSCT**, et pas seulement ceux appartenant à la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Elle fixe à **5 jours la durée minimale de formation SSCT** lors du premier mandat, sans distinction selon l'effectif de l'entreprise.

La loi ouvre une nouvelle possibilité de financement de la formation SSCT des élus du CSE et du référent « harcèlement sexuel » dans les entreprises de moins de 50 salariés. **Cette formation peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO)** au titre de leurs actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

L'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Aujourd'hui, ces salariés peuvent demander une formation en matière de santé au travail. **La loi impose cette formation.**

❖ **Dispositifs d'exonération des cotisations de retraite complémentaire (Circ. AGIRC-ARRCO n° 2021-5 DRJ du 21 juillet 2021)**

Dans une circulaire du 21 juillet 2021, l'AGIRC-ARRCO revient sur les modalités d'application des dispositifs d'exonération des cotisations de retraite complémentaire et leurs évolutions depuis 2019.

La circulaire consacre cinq fiches aux dispositifs suivants, avec pour vocation non d'être exhaustives sur les mécanismes, mais de mettre en valeur les points spécifiques à la retraite complémentaire :

- réduction générale des cotisations patronales
- exonération apprentis
- exonération spécifique en outre-mer, dite « Lodeom »
- exonération « aide à domicile »
- exonération « impatriés »

La circulaire rappelle que la réduction générale de cotisations patronales est applicable en AGIRC-ARRCO aux employeurs au titre de leurs salariés pour lesquels l'affiliation au régime AGIRC-ARRCO est obligatoire. Cela exclut, notamment, les salariés expatriés et ceux relevant de l'IRCANTEC et cotisant à l'AGIRC-ARRCO au titre d'un ancien contrat supplémentaire. Elle précise aussi que les salariés des entreprises monégasques ou de Nouvelle-Calédonie, bien qu'affiliés à titre obligatoire au régime AGIRC-ARRCO, ne bénéficient pas de cette réduction.

L'AGIRC-ARRCO rappelle aussi que la réduction générale de cotisations patronales n'est pas cumulable,

notamment, avec des assiettes forfaitaires. Par ailleurs, elle doit s'appliquer, pour un même salarié, pour ses cotisations de sécurité sociale et de retraite complémentaire.

Aussi « lorsque les cotisations AGIRC-ARRCO sont calculées sur une assiette réelle alors que celles de sécurité sociale le sont sur une assiette forfaitaire, les cotisations de retraite complémentaire ne pourront pas bénéficier de cette exonération ». C'est le cas en particulier pour les artistes du spectacle ou les formateurs occasionnels.

La circulaire rappelle que l'exonération « aide à domicile » peut se cumuler avec la réduction générale de cotisations patronales dès lors qu'elle concerne des heures différentes. Concrètement, l'exonération « aide à domicile » s'applique aux heures réalisées par le salarié et susceptibles d'en bénéficier, et la réduction générale aux autres heures. Toutefois, explique la circulaire, pour un même salarié, l'exonération « aide à domicile » au titre des heures concernées doit s'appliquer aussi bien pour ses cotisations de sécurité sociale que pour ses cotisations de retraite complémentaire. Aussi, une entreprise ne peut pas, pour les mêmes heures, appliquer l'exonération « aide à domicile » pour les cotisations URSSAF, et la réduction générale des cotisations patronales pour les cotisations AGIRC-ARRCO.

Sous certaines conditions, notamment de justifier d'une contribution minimale de 20 000 € par an versée par ailleurs au titre de leur assurance vieillesse, les salariés appelés de l'étranger à travailler en France (dits « impatriés ») peuvent bénéficier d'une dispense d'affiliation aux régimes de retraite de base et complémentaire pendant 3 ans. La circulaire précise que l'exemption d'affiliation entraîne l'absence de toutes cotisations AGIRC-ARRCO, ainsi que des cotisations APEC.

❖ **La notion de catégories objectives adaptée à la réglementation AGIRC-ARRCO (Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, JO du 31)**

Un décret publié le 31 juillet 2021 a **adapté deux critères définissant les catégories objectives pour le bénéfice de la protection sociale complémentaire** à la réglementation AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017. Le décret entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2022**, mais les entreprises auront jusqu'à la fin de l'année 2024 pour adapter leur régime à ces nouveaux critères.

Parmi les conditions du régime social de faveur attaché au financement par l'employeur des régimes de protection sociale complémentaire d'entreprise (retraite supplémentaire, prévoyance, garanties « frais de santé ») à adhésion obligatoire, on trouve le **caractère « collectif »**. En substance, ce critère suppose que **le régime couvre soit l'ensemble des salariés, soit une ou plusieurs catégories objectives de personnel.**

Deux des cinq critères prévus par la réglementation pour définir des catégories objectives renvoient aux anciens accords ARRCO et AGIRC. Ils permettent de définir des catégories de cadres et de non-cadres par référence à l'appartenance à des catégories de cadres et de non-cadres en miroir des définitions issues de la convention AGIRC du 14 mars 1947 (**plus connus comme « art. 4 », « art. 4 bis » et « art. 36 »**).

Il est aussi possible de retenir une référence aux limites des tranches de rémunération fixées par la convention AGIRC de 1947 et l'accord national interprofessionnel ARRCO du 8 décembre 1961, telles qu'interprétées par l'administration (en pratique, des multiples du plafond, avec toutefois l'impossibilité de constituer une catégorie par références aux seuls salariés rémunérés au-delà de 8 plafonds).

La mise en place du régime unifié AGIRC-ARRCO en 2019 s'est accompagné de la disparition des anciens accords AGIRC et ARRCO de 1947 et 1961, et de la distinction entre les cadres et les non-cadres en matière de retraite complémentaire. Ce qui a posé des questions pratiques importantes pour les entreprises pour définir de manière sécurisée des catégories objectives de personnel.

La direction de la sécurité sociale (DSS) avait en son temps précisé qu'il était toujours possible de définir des catégories en référence aux critères précités (catégories de cadres et non-cadres « art. 4 », « 4 bis » et « art. 36 » ; tranches de rémunération). Mais une telle lettre n'ayant pas de valeur opposable, il fallait faire évoluer la réglementation.

Le décret du 30 juillet 2021 **réintroduit les critères de « cadres » et « non-cadres » dans la réglementation**, par renvoi aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Ces deux articles reprennent la définition des cadres dits « art. 4 » et « 4 bis » de l'ancienne convention AGIRC de 1947.

A noter : les cadres dits « art. 36 » de l'ancienne convention AGIRC ne sont pas expressément visés. Ils pourront, le cas échéant, être intégrés sur validation de la commission paritaire APEC (voir ci-après).

Le décret du 30 juillet **réintroduit également le critère d'appartenance à une catégorie objective en référence aux limites des tranches de rémunération**. Il le fait par renvoi à un seuil de rémunération qui peut être égal au plafond annuel de la sécurité sociale, ou bien à 2, 3, 4 ou à 8 fois ce plafond.

Le décret précise, comme c'est le cas dans la réglementation actuelle, qu'une catégorie ne peut pas être constituée en regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède 8 fois le plafond.

Le décret du 30 juillet permet aussi **d'intégrer à la catégorie des cadres certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche**, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire

rattachée à l'APEC (visée à l'article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance).

L'objectif est, pour reprendre les termes de la notice du décret, de permettre aux branches professionnelles de « pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par les ANI du 17 novembre 2017 » dès lors qu'elles sont validées par la commission APEC.

A noter : le décret du 30 juillet toilette aussi l'article R. 242-1-2 du Code de la sécurité sociale en tant qu'il fixe une présomption de caractère collectif pour certaines garanties.

Le décret entre en vigueur **le 1^{er} janvier 2022** (premier jour du sixième mois qui suit celui de sa publication). Toutefois, **une période transitoire est prévue** en faveur des régimes dont les contributions patronales bénéficient du régime de faveur à la date d'entrée en vigueur du décret, afin de laisser le temps aux acteurs de les adapter. **Jusqu'au 31 décembre 2024**, ces régimes peuvent continuer à bénéficier des exonérations en application des anciens critères s'ils ne sont pas conformes aux nouvelles règles, sous réserve qu'aucune modification des accords, conventions ou décisions unilatérales de l'employeur relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette même date.

❖ **Visite médicale de fin de carrière : le décret d'application est paru (Décret n° 2021-1065 du 9 août 2021, JO du 11)**

Créée en 2018, la visite médicale de fin de carrière des salariés sous surveillance renforcée va devenir effective **à partir du 1^{er} octobre 2021**. Son décret d'application a enfin été publié au Journal officiel. Notons que les modalités de cette visite vont être révisées en 2022, en application de la loi Santé au travail du 2 août 2021.

Pour rappel, la visite médicale de fin de carrière a été instituée par la loi de ratification des ordonnances Macron. Elle bénéficie aux salariés soumis à **un suivi individuel renforcé de leur état de santé, en raison de leur affectation à un poste à risques, ou à ceux ayant bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle**.

Le décret d'application précise que la visite médicale de fin de carrière est organisée :

- pour les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé ;
- pour les travailleurs ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé, soit antérieurement au 1^{er} janvier 2017, date de son entrée en vigueur.

La visite de fin de carrière, qui a lieu avec le médecin du travail, doit être organisée avant le départ ou la mise à la retraite du salarié. En pratique, elle va concerner les salariés dont le départ ou la mise à la retraite intervient à compter du 1^{er} octobre 2021.

Remarque : en application de la loi Santé au travail, la visite médicale de fin de carrière pourra être anticipée et avoir lieu « dans les meilleurs délais » après la fin de l'exposition des salariés au(x) risque(s) ayant justifié la surveillance renforcée si cette exposition cesse avant la fin de carrière. Dans le cas contraire, elle aura lieu avant le départ ou la mise à la retraite. Cette mesure entrera en vigueur le 31 mars 2022. Un nouveau décret sera sans doute nécessaire pour préciser les modalités d'organisation de la visite.

Selon le décret, en vue de la tenue de la visite, l'employeur doit informer son service de santé au travail (SST) du départ ou de la mise à la retraite du salarié dès qu'il en a connaissance. Il avise également sans délai le salarié concerné de la transmission de cette information au SST.

Si le salarié estime être bénéficiaire de cette visite mais qu'il n'a pas été avisé par l'employeur, il peut, durant le mois précédant son départ, directement contacter le SST pour demander à passer la visite. Il doit alors en informer l'employeur.

Le SST qui a été informé du départ ou de la mise à la retraite détermine, par tout moyen, si le salarié remplit les conditions et organise le cas échéant la visite.

La visite médicale de fin de carrière doit permettre au médecin du travail d'établir un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (anciens facteurs « de pénibilité ») qu'il dresse dans un document.

S'il constate une exposition du salarié à ces facteurs de risques, ou si l'examen fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail préconise, le cas échéant, la surveillance post-professionnelle du salarié, en lien avec le médecin traitant.

A noter : l'article L. 4624-2-1 indique que la surveillance post-professionnelle s'applique en cas d'exposition à certains risques « dangereux », « notamment chimiques ». Par ailleurs, en l'état actuel, la mise en place de la surveillance n'est qu'une faculté pour le médecin du travail. Avec la loi Santé au travail, elle deviendra, à partir du 31 mars 2022, systématique et associera également le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Elle s'appellera également « surveillance post-exposition » si elle intervient dès la fin de l'exposition aux risques.

A cette fin, le médecin du travail transmet, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du salarié, le document d'état de lieux des expositions et toute autre information complémentaire au médecin traitant, et y ajoute des préconisations et informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure.

Si le salarié remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de surveillance post-professionnelle défini sur le fondement du Code de la sécurité sociale, le médecin du travail l'informe des démarches à effectuer.

Remarque : les personnes inactives (retraité ou demandeur d'emploi) qui ont été exposées à certains risques durant leur activité professionnelle peuvent bénéficier d'un dispositif de surveillance post-professionnelle, qui permet de passer des examens médicaux ce afin de dépister le plus en amont possible une éventuelle apparition d'une maladie liée à cette exposition. Le bénéfice de ce suivi n'est pas automatique, la personne doit en faire la demande auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie.

❖ **La loi climat et résilience est publiée au JO (Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, JO 24 ; C. Constit., décision n° 2021-825 DC du 13 août 2021)**

Après validation de l'ensemble de ses mesures sociales par le Conseil Constitutionnel, la loi climat et résilience du 22 août 2021 a été publiée au Journal officiel du 24 août 2021.

Elle intègre une dimension environnementale dans le Code du travail, notamment au niveau des missions du CSE, de la formation des représentants du personnel et des négociations périodiques d'entreprise et de branche sur la GPEC.

- **Entrée en vigueur**

Adoptée définitivement le 20 juillet dernier, la loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets du 22 août 2021 (dite loi climat et résilience) reprend avec plus de 300 articles, certaines des 146 propositions de la convention citoyenne pour le climat.

Publiée au Journal officiel du 24 août 2021, la loi est entrée en vigueur depuis le 25 août 2021.

- **Attributions consultatives des CSE des entreprises d'au moins 50 salariés élargies**

De manière générale, les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés assurent désormais leurs missions « notamment au regard des conséquences environnementales » des décisions prises par l'entreprise. A ce titre, ils sont donc désormais informés et consultés sur les conséquences environnementales des décisions prises par l'employeur en matière d'organisation, de gestion et de marche générale de l'entreprise.

Cette nouvelle règle est d'ordre public. Elle s'applique donc que les règles d'informations-consultations découlent d'un accord collectif ou du régime supplétif prévu par le code du travail (en l'absence d'accord).

La mission de l'expert-comptable auquel le CSE peut recourir dans le cadre des 3 grandes consultations récurrentes (orientations stratégiques de l'entreprise ; situation économique et financière ; politique sociale, conditions de travail et emploi) peut désormais porter sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou « environnemental » nécessaires à leur compréhension.

Le CSE pourra ainsi bénéficier, le cas échéant, d'une expertise sur son nouveau domaine de consultation.

La BDES (support principal d'information du CSE) change de nom et devient la « base de données économiques, sociales et environnementales » (BDESE). La BDESE (qu'elle soit négociée ou qu'elle découle du régime supplétif prévu par le code du travail) doit désormais comporter des informations sur « les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ».

- **Évolutions des négociations GPEC et de la formation des représentants du personnel**

Les négociations périodiques sur la mise en place d'un dispositif de GPEC dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés ou les branches devront désormais également « répondre aux enjeux de la transition écologique ».

Le congé de formation économique, sociale et syndicale devient le « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ».

Cette nouvelle dénomination vise à permettre que le congé puisse également porter sur des sujets liés à la gestion des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les salariés nouvellement élus au CSE peuvent demander un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation a été étendue par la loi Climat et peut à présent aussi porter sur « les conséquences environnementales de l'activité des entreprises ».

- **Autres mesures**

Les OPCO doivent désormais « informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et [...] les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences ».

Dans le cadre du projet de fermeture des dernières centrales de charbon en France, un congé d'accompagnement spécifique a été créé par ordonnance. Sans entrer dans le détail, il permet aux salariés concernés par un projet de licenciement économique du fait de ces fermetures, de bénéficier d'actions de formation et d'accompagnement financés par l'Etat pour faciliter leur reconversion professionnelle. La loi Climat ratifie l'ordonnance et précise certaines dispositions du congé.

La loi climat prévoit que le cumul du forfait mobilités durables (prise en charge par l'employeur des frais de transport « alternatifs » tels que le vélo personnel, le covoiturage ou la location de voitures électriques) et de l'obligation de prise en charge de 50 % des frais de transports publics est exonéré d'impôt et de cotisations sociales à hauteur de 600 € par an et par salarié (et non plus 500 €) ou de la prise en charge obligatoire si elle est plus élevée.

2- JURISPRUDENCE

❖ Le fait que le calcul de la représentativité soit figé pour la durée du cycle électoral ne porte pas atteinte à la liberté syndicale (Cass. soc., 16 juin 2021, n° 21-13141)

La représentativité des syndicats est établie pour toute la durée du cycle électoral.

Quid si le périmètre électoral varie, comme en cas de modification de la situation juridique de l'employeur ? Y a-t-il une entrave à la liberté syndicale ? Sollicitée sur une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), la Cour de cassation a décidé de ne pas la transmettre au Conseil constitutionnel.

En voici les raisons :

La règle selon laquelle la représentativité des syndicats est établie pour toute la durée du cycle électoral, même lorsque le périmètre électoral varie, porte-t-elle atteinte à la liberté syndicale ? Telle était la QPC posée à la Cour de cassation par la CGT. Cette question était soulevée dans le cadre d'une modification de la situation juridique de l'employeur.

Comme de coutume dans les décisions relatives à des QPC, il n'y a pas d'énoncé des faits. Cependant, on croit comprendre que l'affaire s'inscrit dans le cadre de l'absorption du Crédit du Nord par la Société générale. Il semblerait que la CGT, alors qu'elle était représentative dans un établissement appartenant au Crédit du Nord, n'avait pas pu conserver sa représentativité à la suite de l'absorption de cet établissement par un autre établissement, appartenant à la Société générale. En effet, la CGT n'avait pas été déclarée représentative dans l'établissement absorbant aux dernières élections.

Pour le syndicat, il n'était pas normal que, à la suite de l'absorption et jusqu'aux prochaines élections professionnelles, elle soit ainsi empêchée de désigner un délégué syndical ou un représentant au comité social et économique. Selon la CGT, dans une telle hypothèse, la collectivité des salariés de l'établissement absorbé devait être représentée par le syndicat pour lequel elle avait voté.

La Cour de cassation a refusé de transmettre cette QPC au Conseil constitutionnel. Elle a estimé que les dispositions légales en cause, interprétées de façon constante par la Cour de cassation, étaient justifiées par un objectif de stabilité de la mesure de la représentativité syndicale pour toute la durée du cycle électoral. Cela permet l'effectivité des négociations collectives dans l'entreprise.

Autrement dit, ce principe vise à garantir la stabilité de la représentation syndicale, notamment en cas de modification de la situation juridique de l'employeur.

❖ Licenciement pour des « J'aime » sur Facebook : la CEDH n'aime pas (CEDH, 15 juin 2021, n° 35786/19)

Le 15 juin 2021, la CEDH a donné raison à une salariée turque licenciée pour avoir « aimé » certains contenus publiés sur Facebook et a considéré qu'il y avait eu une atteinte à son droit à la liberté d'expression.

Dans cette affaire, une contractuelle de l'éducation nationale, employée en tant qu'agent de nettoyage, soumise aux règles du droit du travail, a été licenciée en raison de ses mentions « J'aime » ajoutées sur des contenus publiés par d'autres personnes sur Facebook.

Son licenciement a été validé par les tribunaux judiciaires turcs et la Cour constitutionnelle turque a rejeté le pourvoi de la salariée. Celle-ci a alors porté l'affaire devant la CEDH, estimant avoir été injustement licenciée pour avoir exprimé ses opinions.

Pour la salariée, en cliquant sur le bouton « J'aime » sur certains contenus Facebook, elle exerçait son droit à la liberté d'expression, garanti par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'Homme. Son licenciement constituait donc une atteinte à ce droit.

Pour les autorités, les contenus « aimés » par la salariée posaient problème en ce que certains mettaient en cause des professeurs et pouvaient inquiéter les parents et élèves, tandis que d'autres étaient de nature politique. Ces contenus étaient ainsi susceptibles de perturber la paix et la tranquillité du lieu de travail de la salariée à des fins idéologiques et politiques.

La CEDH va analyser dans le détail la portée des contenus « aimés » par la salariée sur Facebook et l'impact de ce « J'aime » sur le réseau social.

Elle reproche tout d'abord aux juridictions turques de ne pas avoir suffisamment examiné la teneur et le contexte des contenus litigieux. Ceux-ci consistaient en des critiques politiques virulentes contre les pratiques répressives alléguées des autorités, des appels à manifester contre ces pratiques ou encore des dénonciations des abus allégués des élèves qui auraient eu lieu dans les établissements scolaires.

Pour la CEDH, ces contenus portaient sur des débats d'intérêt général. Elle rappelle que le droit à la liberté d'expression comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière.

La CEDH note ensuite que les juridictions turques n'ont aucunement examiné l'impact potentiel de l'acte de la salariée.

Or, pour la CEDH, l'acte d'ajouter un « J'aime » sur un contenu n'a pas le même poids qu'un partage de contenu sur les réseaux sociaux, dans la mesure où « *une mention J'aime exprime seulement une sympathie à l'égard d'un contenu publié, et non pas une volonté active de sa diffusion* ».

Par ailleurs, il n'apparaît pas que les contenus ont atteint un public très large et, compte tenu de ses fonctions, la salariée ne pouvait disposer que d'une notoriété limitée dans son lieu de travail et ses activités sur Facebook ne pouvaient pas avoir un impact significatif sur les élèves, les parents d'élèves, les professeurs et d'autres employés.

Compte tenu de tous ces éléments, la CEDH estime que les motifs retenus pour justifier le licenciement de la salariée ne peuvent être considérés comme pertinents et suffisants. Elle considère que, faute de rapport de proportionnalité raisonnable entre l'ingérence dans l'exercice du droit à la liberté d'expression par la salariée et le but légitime poursuivi, il y a eu violation de l'article 10 de la Convention.

Qu'en est-il de la jurisprudence en France ?

La Cour de cassation s'est déjà prononcée sur des licenciements en rapport avec des contenus publiés sur Facebook. Elle a ainsi considéré que des propos injurieux tenus par un salarié sur Facebook à l'encontre de son employeur ont une nature privée et ne peuvent pas justifier son licenciement lorsqu'ils sont diffusés dans un groupe fermé composé d'un faible nombre de personnes (14 personnes). Elle a par ailleurs admis que l'employeur puisse licencier un salarié pour faute grave sur la base d'éléments recueillis sur son compte privé Facebook, qui démontraient une violation par celui-ci de son obligation contractuelle de confidentialité, dans la mesure où la production de ces éléments était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi.

❖ **Procédure disciplinaire : quand la Cour fait entrer le supérieur hiérarchique dans la danse (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 20-13762 + n° 19-24020)**

En matière disciplinaire, lorsque le Code du travail parle de « l'employeur », il ne faut pas prendre le mot au pied de la lettre. La Cour de cassation vient en effet de préciser que par employeur, **il faut également entendre le supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire du pouvoir disciplinaire**. Une solution aux conséquences pratiques multiples pour les entreprises, comme en témoignent ces deux arrêts.

Selon le Code du travail, une faute du salarié ne peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où « l'employeur » en a eu connaissance.

Dans le premier arrêt (n° 20-13762), un salarié avait été convoqué le 7 juin à un entretien préalable pour des

faits de dénigrement survenus le 6 avril lors d'un briefing. Il avait été licencié le 13 juillet.

Le litige portait sur le respect ou non l'employeur du délai de 2 mois pour agir.

Pour le salarié, l'employeur avait dépassé le délai de 2 mois, estimant que sont réputés connus de l'employeur dès leur commission les faits qui se sont déroulés devant le supérieur hiérarchique. Or, selon lui, le formateur qui animait le briefing du 6 avril devait être considéré comme son supérieur hiérarchique.

La Cour de cassation rejoint la position du salarié.

Elle estime que l'employeur, au sens de l'article L.1332-4, s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire **mais aussi du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir**.

Dans le deuxième arrêt (n° 19-24020), un salarié avait fait l'objet le 4 janvier d'un avertissement en raison d'absences injustifiées et de négligences dans son travail, constatées en octobre et novembre. Quelques jours plus tard, le 18 janvier, il avait été mis à pied à titre conservatoire et au final licencié pour faute grave, pour d'autres faits commis le 30 décembre.

Le salarié contestait son licenciement, au motif que l'employeur qui, avait connaissance de divers faits considérés comme fautifs, choisit finalement de n'en sanctionner que certains, ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits connus et antérieurs à la première sanction.

Le salarié considérait que son supérieur hiérarchique était informé des faits fautifs, l'employeur devait à la même date être regardé comme informé. En l'espèce, la responsable hiérarchique du salarié avait été avisée des faits ayant motivé le licenciement dès le 31 décembre, mais elle n'avait prévenu la direction que le 15 janvier.

Un retard de nature à remettre en cause le licenciement du salarié selon la Cour de cassation. Elle rappelle le principe ci-avant, en application duquel « l'employeur » qui, ayant connaissance de plusieurs fautes du salarié, ne peut exercer son pouvoir disciplinaire qu'une seule fois.

Elle ajoute ensuite que « l'employeur » s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir.

Par conséquent, l'employeur devait être regardé comme informé de l'ensemble des faits fautifs commis avant le 4 janvier, de sorte qu'il avait épuisé son pouvoir disciplinaire en prononçant l'avertissement. Il ne pouvait plus prononcer par la suite un licenciement pour des faits antérieurs à cette date.

❖ **Le cuisinier, seul dans sa cuisine, filmé en permanence, ne peut être sanctionné sur la base de cette vidéosurveillance (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-13856)**

Est attentatoire à la vie privée la caméra installée dans la cuisine d'un restaurant pour filmer et enregistrer tous les faits et gestes du cuisinier qui y exerce seul son activité. La vidéo enregistrée ne peut donc pas être utilisée par l'employeur à son encontre.

Dans cette affaire, un salarié cuisinier dans une pizzeria était soumis à la surveillance constante d'une caméra installée dans la cuisine où il était seul à travailler.

L'employeur l'avait licencié pour faute grave en lui reprochant des faits démontrés par ce système de vidéosurveillance et notamment des manquements aux règles d'hygiène, des absences injustifiées et le non-respect des horaires de travail.

Le salarié contestait ce licenciement. Il obtint gain de cause devant les juges du fond puis devant la Cour de cassation.

Rappelons en premier lieu que les systèmes de vidéosurveillance visant à contrôler les salariés doivent être portés préalablement à leur connaissance.

Ici c'était bien le cas, car le salarié avait fait l'objet d'un avertissement l'informant de la prochaine mise en place d'un système de vidéosurveillance destiné à lui faire changer de comportement.

Les enregistrements vidéo ayant démontré la continuation des manquements aux règles d'hygiène et de sécurité, le salarié avait été licencié pour faute grave. Selon l'employeur, le but d'assurer la sécurité des personnes et des biens suffisait à justifier cette surveillance permanente.

Ce n'est pas l'avis des juges qui rappellent que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

Or le salarié, qui exerçait seul son activité en cuisine, était soumis **à la surveillance constante de la caméra.**

Les juges ont estimé que ce dispositif de surveillance était **attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but allégué** par l'employeur de sécurité des personnes et des biens. En conséquence, les enregistrements issus de cette surveillance **n'étaient pas opposables au salarié**, de sorte que l'employeur ne pouvait pas s'en prévaloir pour licencier le salarié.

La Cour de cassation leur a donné raison et a confirmé la condamnation de l'employeur au versement d'une indemnité compensatrice de préavis, de licenciement, de rappels de salaire et congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement abusif.

❖ **Quelles règles l'employeur doit-il respecter lorsqu'il modifie le règlement intérieur ? (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-15737)**

Dans un arrêt publié du 23 juin, la Cour de cassation revient sur les règles applicables lorsqu'un employeur modifie son règlement intérieur. A cette occasion, elle rappelle **qu'il n'a pas à consulter les élus lorsque cette modification lui est imposée par l'Inspection du travail.** L'employeur doit ensuite respecter certaines formalités de dépôt et de publicité. La Cour précise aussi les circonstances dans lesquelles une note de service ou un document peut être, ou non, considéré comme une adjonction au règlement intérieur avec les conséquences que cela implique.

Un salarié, employé en qualité de technicien de maintenance, a fait l'objet de trois sanctions pour n'avoir pas respecté les règles de sécurité figurant dans le manuel de sécurité et une fiche de consignes.

Les sanctions disciplinaires en question étaient prévues par le règlement intérieur entré en vigueur en septembre 1983 et modifié en 1985.

Lorsqu'une entreprise met en place ou modifie un règlement intérieur, elle doit le soumettre à l'avis du CSE. Le règlement intérieur est ensuite transmis, avec l'avis du CSE, à l'Inspection du travail. Le contrôle de l'Inspecteur du travail est tel qu'il peut, à tout moment, **exiger le retrait ou la modification des clauses illicites ou contraires à la convention collective.**

Dans cette affaire, le salarié soutenait que le contenu du règlement intérieur lui était inopposable, et que ses sanctions devaient donc être annulées, au motif que l'employeur avait apporté certaines modifications en 1985 sans soumettre ensuite le règlement intérieur à l'avis des élus en place. Or, les modifications faisaient suite à une injonction de l'inspection du travail.

La Cour de cassation en déduit que, dans des telles circonstances, **l'employeur ne peut que se conformer à une telle injonction sans qu'il y ait lieu à nouvelle consultation des élus.**

Le règlement intérieur doit indiquer la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure de 1 mois à l'accomplissement de la dernière en date des formalités de dépôt et de publicité.

Dans cette affaire, le salarié soutenait que le contenu du règlement intérieur lui était, en tout état de cause, inopposable étant donné que l'employeur s'était abstenu de modifier la date d'entrée en vigueur de celui-ci, restée fixée en 1983 alors qu'il y avait apporté des modifications en 1985.

La Cour de cassation a balayé cet argument au motif que l'employeur avait bien accompli les diligences exigées pour que la modification du règlement intérieur soit valable. Elle fait ici référence aux formalités de dépôt et de publicité.

Il faut en comprendre **qu'un règlement intérieur modifié est valable lorsque ces formalités ont été**

accomplies, peu importe que la date d'entrée en vigueur du règlement intérieur n'ait pas été actualisée. Dans ce cas, la Cour estime que le règlement intérieur modifié entre en vigueur après la dernière date d'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Les notes de service, ou tout autre document qui porte des prescriptions générales et permanentes dans les matières relevant du règlement intérieur (c'est-à-dire la discipline, l'hygiène et la sécurité) sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des adjonctions à celui-ci.

Ces notes de service sont alors soumises aux mêmes formalités de consultation et de publicité que le règlement intérieur. Si l'employeur ne respecte pas ces formalités et ne consulte pas les représentants du personnel, la note de service est sans effet. Il ne peut pas reprocher à un salarié de ne pas la respecter.

Dans cette affaire, le salarié soutenait que le manuel de sécurité qu'il lui était reproché de ne pas avoir respecté constituait une adjonction au règlement intérieur. Étant donné que l'employeur n'avait pas respecté, pour ce manuel, les formalités applicables dans ces circonstances, il ne pouvait donc pas lui être reproché de ne pas avoir respecté certaines règles qu'il contenait. La cour d'appel avait donné raison au salarié.

A tort selon la Cour de cassation, qui considère que le document interne qui se borne à rappeler les dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise en matière de sécurité ne crée pas de nouvelles obligations générales et permanentes s'imposant aux salariés. De ce fait, il ne constitue pas une adjonction au règlement intérieur.

Or la cour d'appel avait statué sans rechercher si le manuel de sécurité créait de nouvelles obligations générales et permanentes s'imposant aux salariés. Elle ne pouvait donc pas le déclarer comme une adjonction au règlement intérieur.

❖ **Conseiller du salarié : pas de paiement des heures sans attestation des salariés assistés (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-23847)**

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, le salarié qui exerce la mission de conseiller du salarié dispose d'un crédit d'heures pour s'absenter sur son temps de travail. L'employeur doit maintenir sa rémunération, se faisant ensuite rembourser par l'État. Dans un arrêt publié du 23 juin, la Cour de cassation précise les conditions que doit remplir le conseiller du salarié pour bénéficier du maintien de sa rémunération.

En l'absence de CSE dans l'entreprise, le salarié qui doit passer un entretien préalable au licenciement peut choisir de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller de son choix extérieur à l'entreprise, qu'il choisit sur une liste établie par le préfet.

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, le salarié qui exerce la fonction de conseiller du salarié externe a droit à un crédit de 15 h par mois pour s'absenter de l'entreprise durant ses heures de travail.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur à qui l'État rembourse le montant des salaires maintenus. Le remboursement est réalisé au vu d'une demande établie par l'employeur et contresignée par le conseiller du salarié, accompagnée notamment des attestations des salariés bénéficiaires de l'assistance.

La question en jeu : doit-on ou non produire une attestation du salarié assisté pour obtenir le paiement par l'employeur des heures de mission d'assistance ?

Le salarié d'une société, qui exerçait la mission de conseiller du salarié externe, avait saisi les juges se plaignant du défaut de rémunération par son employeur de ses absences pendant ses heures de travail pour effectuer sa mission d'assistance à l'entretien préalable. L'employeur, estimant que le conseiller du salarié ne bénéficiant d'aucune présomption de bonne utilisation de son crédit d'heures, exigeait une justification au préalable de l'utilisation de ses heures pour assister un salarié lors de l'entretien préalable au licenciement, notamment par la production d'une attestation du salarié assisté.

Pour les juges du fond, les attestations de salariés assistés ne valent que pour le remboursement par l'État des salaires maintenus. Le salarié conseiller externe n'a donc pas à les produire à l'employeur. L'employeur a contesté cette décision et s'est pourvu en cassation.

La Cour de cassation a infirmé la décision des juges du fond et a considéré au contraire que le salarié, investi de la mission de conseiller du salarié, qui réclame, à ce titre, la rémunération de temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail, **doit impérativement remettre à son employeur les attestations correspondantes des salariés bénéficiaires de l'assistance.**

Il s'agit d'une précision nouvelle apportée par la Cour, qui aligne donc les conditions de paiement de la rémunération au conseiller du salarié sur celles du remboursement de l'État à l'employeur. En d'autres termes, les deux procédures exigent la transmission des attestations des salariés assistés. A défaut, il ne peut y avoir ni paiement, ni remboursement du salaire lié à ces missions d'assistance.

A notre sens, cette solution s'applique à tout salarié exerçant la fonction de conseiller du salarié externe, qu'il soit employé dans un établissement d'au moins 11 salariés ou de moins de 11 salariés.

Rappelons que dans les établissements de moins de 11 salariés, le salarié exerçant la mission de conseiller du salarié ne dispose pas d'un crédit d'heures d'absence. Cependant, si l'employeur autorise le salarié à s'absenter, il doit le rémunérer pour le temps passé à ce titre hors de l'entreprise, les rémunérations étant ensuite remboursées par l'État.

3- CONVENTIONS COLLECTIVES

❖ AIDE A DOMICILE : ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES

Révision des emplois et des rémunérations au 1 ^{er} octobre 2021	Avenants n° 43/2020 du 26 février 2020 et n° 1 du 26 janvier 2021	Arrêté du 28 juillet 2021, JO du 5 août
---	---	---

❖ ASSURANCES : COURTAGE

Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2021	Avenant du 24 novembre 2020	Arrêté du 10 mai 2021, JO du 4 juin
---	-----------------------------	-------------------------------------

❖ AUTOMOBILE

Valeur du point formation-qualification, indemnité de panier de nuit et salaires minima	Avenant n° 99 du 7 juillet 2021	
---	---------------------------------	--

❖ BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES

Régime frais de santé : cotisations et organismes assureurs recommandés	Avenant n° 4 du 3 novembre 2020	Arrêté du 21 mai 2021, JO du 1 ^{er} juin
---	---------------------------------	---

❖ DENTAIRES : CABINET

Salaires minima et prime de secrétariat au 1 ^{er} janvier 2021	Accord du 14 janvier 2021	Arrêté du 9 juin 2021, JO du 29
---	---------------------------	---------------------------------

❖ DENTAIRES : PROTHESISTES ET LABORATOIRES DE PROTHESE DENTAIRE

Salaires minima et primes mensuelles des CQP et CPES	Accord du 19 mars 2021	Arrêté du 9 juin 2021, JO du 29
--	------------------------	---------------------------------

❖ EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES

Salaires minima	Accord n° 44 du 9 mars 2021	Arrêté du 9 juin 2021, JO du 29
-----------------	-----------------------------	---------------------------------

❖ GRAINS : TRANSFORMATION

Salaires minima au 1 ^{er} février 2021	Avenant n° 15 du 28 janvier 2021	Arrêté du 9 juin 2021, JO du 29
Conditions de recours au forfait annuel en jours pour les salariés non-cadres itinérants	Avenant n° 11 du 23 septembre 2019	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16

❖ HOTELS, CAFES, RESTAURANTS

Activité partielle de longue durée	Accord du 25 mai 2021	Arrêté du 26 juillet 2021, JO du 27
------------------------------------	-----------------------	-------------------------------------

❖ MATERIAUX DE CONSTRUCTION : NEGOCE

Salaires minima et prime d'ancienneté au 1 ^{er} mars 2021	Avenant du 2 février 2021	Arrêté du 19 mai 2021, JO du 2 juin
--	---------------------------	-------------------------------------

❖ METALLURGIE : SAVOIE

Salaires minima 2021	Accord du 19 mars 2021	Arrêté du 22 juillet 2021, JO du 31
----------------------	------------------------	-------------------------------------

❖ PAPIERS-CARTONS, CELLULOSES (PRODUCTION – TRANSFORMATION) : OETAM

Regroupement des champs d'application des CCN de la transformation et de la production	Accord du 10 novembre 2020	Arrêté du 21 mai 2021, JO du 9 juin
Prime d'ancienneté	Accord du 9 décembre 2020	Arrêté du 19 mai 2021, JO du 2 juin

❖ PHARMACIE D'OFFICINE

Salaires minima et prime annuelle d'équipement au 1 ^{er} janvier 2021	Accord du 13 janvier 2021	Arrêté du 10 mai 2021, JO du 4 juin
--	---------------------------	-------------------------------------

❖ RECUPERATION : INDUSTRIES ET COMMERCE

Salaires minima au 1 ^{er} avril 2021	Accord du 3 février 2021	Arrêté du 19 mai 2021, JO du 2 juin
---	--------------------------	-------------------------------------

❖ SERVICES A LA PERSONNE : ENTREPRISES

Temps partiel : heures complémentaires et délai de prévenance en cas de modification de la répartition de l'horaire	Avenant du 6 octobre 2017	Arrêté du 21 mai 2021, JO du 2 juin
---	---------------------------	-------------------------------------

❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORT DE MARCHANDISES, ACTIVITES DE PRESTATIONS LOGISTIQUES

Activité partielle de longue durée	Accord du 1 ^{er} mars 2021	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 31
------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------

❖ VIANDES : INDUSTRIE ET COMMERCE EN GROS

Classification des emplois	Accord du 10 février 2021	Arrêté du 23 juillet 2021, JO du 5 août
----------------------------	---------------------------	---

NOTA BENE : Les accords non étendus sont uniquement applicables aux employeurs adhérents à une organisation patronale signataire. Les accords étendus ou élargis deviennent en principe obligatoires pour tous les employeurs de la Branche au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel (JO). Toutefois, certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure.

CHIFFRES CLÉS 2021**3 428 € - PMSS****41 136 € - PASS****10,25 € - SMIC HORAIRE****1 554,62 € - SMIC MENSUEL (pour 151,67 h)**

Pour toutes informations complémentaires ou tous conseils, nous contacter :
04-77-33-12-06 ou avocats@lex-part.fr ou également via notre site internet www.lex-part.com