

A RETENIR

❖ **Le licenciement économique d'un salarié inapte est possible en cas de cessation définitive d'activité (Cass. soc., 15 septembre 2021, n° 19-25613)**

Lorsqu'une entreprise, qui n'appartient pas à un groupe, **cesse définitivement son activité et ferme, un salarié déclaré inapte par le médecin du travail peut faire l'objet d'un licenciement économique face à l'absence de possibilité de reclassement. Dans ce cas, l'employeur n'a pas à tenir compte des règles du licenciement pour inaptitude.**

Un salarié avait été victime d'un accident du travail le 10 décembre 2015, puis placé en arrêt de travail. Le 3 mars 2017, la liquidation amiable de la société avait été décidée, suite à sa cessation d'activité (départ en retraite du dirigeant et absence de repreneur). Le 24 mars 2017, le salarié avait été déclaré inapte lors d'une visite de reprise. Le 25 mars 2017, l'entreprise l'avait licencié pour motif économique. Le salarié avait alors contesté son licenciement.

La Cour de cassation rappelle qu'un licenciement pour motif économique est décidé **pour des motifs non inhérents** à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi, consécutives notamment à la cessation d'activité de l'entreprise. Elle rappelle également qu'en cas d'inaptitude d'un salarié, **l'employeur est soumis à une obligation de reclassement**. Ce reclassement doit être, le cas échéant, recherché au sein du groupe auquel appartient l'entreprise.

Appliquant ces règles à l'affaire, elle estime d'une part que le licenciement reposait bien sur un motif économique, compte-tenu de la cessation définitive de l'activité de la société, et d'autre part, qu'en l'absence d'appartenance de la société à un groupe, le reclassement du salarié était impossible.

La Cour rappelle ici une solution qu'elle avait déjà posée il y a plusieurs années (Cass. soc., 4 octobre 2017, n° 16-16441).

A LIRE AUSSI

1- TEXTES 2

Contrôle des accords et des règlements portant sur l'épargne salariale 2

L'obligation de neutralité des salariés participant à une mission de service public est inscrite dans la loi 2

La DSS précise le régime de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021-2022 4

Contribution formation taxe apprentissage : un acompte avant le 15 septembre 2021, sauf pour certaines TPE ... 6

Déclarer le congé de paternité et d'accueil de l'enfant nouvelle version en DSN 6

Le SMIC est exceptionnellement revalorisé au 1^{er} octobre 2021 suite à l'évolution de l'indice des prix 7

2- JURISPRUDENCE 8

Obligation de consulter un conseil de discipline : en cas d'irrégularité, le salarié doit assurer sa défense 8

Le point de départ du délai pour contester une rupture n'est pas toujours la date de rupture 8

Harcèlement : l'action en justice du syndicat et celle du salarié peuvent se cumuler 9

Le fait d'exclure de l'électorat les salariés inéligibles est-il conforme à la Constitution ? 10

Les règles de désignation du défenseur syndical sont inconstitutionnelles 10

Un accord collectif ne permet pas de modifier la structure de la rémunération d'un salarié sans son accord, sauf disposition légale contraire 11

3- CONVENTIONS COLLECTIVES 12

CHIFFRES CLÉS 2021 13

1- TEXTES

❖ Contrôle des accords et des règlements portant sur l'épargne salariale (*Décret n° 2021-1122 du 27 août 2021, JO du 28*)

Le décret d'application de la loi ASAP du 7 décembre 2020 qui précise les délais et modalités de contrôle des accords d'épargne salariale à compter du 1^{er} septembre 2021 a été publié. Il met aussi les articles réglementaires du Code du travail en conformité avec la loi ASAP et avec les textes assimilant à du travail effectif, au regard de l'épargne salariale, le congé de deuil et la mise en quarantaine pour des raisons sanitaires.

- **Contrôle des accords et règlements : les délais accordés à l'administration et à l'URSSAF**

Les accords et règlements d'intéressement, de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale doivent être déposés sur la plate-forme *TéléAccords* (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

La loi d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP) a prévu un contrôle de ces documents en deux étapes à partir du 1^{er} septembre 2021 :

- contrôle par l'administration des formalités de négociation et de dépôt ;
- puis contrôle par l'URSSAF du contenu de l'accord ou du plan.

Le décret était attendu pour apporter des précisions sur ce contrôle notamment en termes de délais et d'interlocuteurs.

Les dépositaires de ces documents sont les directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) ; les directeurs départementaux de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) et, en Ile-de-France, les directeurs d'unités départementales de la direction régionale et interdépartementale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités (DRIEETS).

L'autorité administrative ainsi désignée a un délai d'un mois pour délivrer le récépissé attestant du dépôt de l'accord ou du règlement et du contrôle de la validité de ses modalités de conclusion.

A compter de la délivrance du récépissé ou, à défaut de demande de pièces complémentaires ou d'observations, à l'expiration du délai d'un mois, ces documents sont transmis à l'URSSAF (ou, le cas échéant, aux CGSS ou aux caisses de MSA). Cet organisme a alors un délai de trois mois pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires, à l'exception des règles relatives aux modalités de dénonciation et de révision des accords.

A noter : le décret précise que si l'employeur emploie des salariés qui relèvent pour partie de l'URSSAF, de la MSA ou de la CGSS, l'organisme compétent est celui du régime auquel la majorité de ses salariés est affiliée.

Les effectifs relevant des différents régimes sont calculés selon les modalités de calcul sécurité sociale.

Cette procédure s'applique aux accords et règlements déposés à compter du 1^{er} septembre 2021.

- ***Épargne salariale par décision unilatérale en cas d'échec des négociations : obligation de dépôt du procès-verbal de désaccord***

Les dispositions relatives au dépôt des accords d'épargne salariale conclus dans un autre cadre que celui des accords collectifs « classiques » sont complétées afin d'intégrer le cas où l'employeur met en place un dispositif d'épargne salariale en cas d'échec des négociations.

Ainsi, si la décision unilatérale de l'employeur résulte d'un échec des négociations avec le ou les délégués syndicaux ou le CSE, le procès-verbal de désaccord doit aussi être déposé. Il y est consigné en leur dernier état les propositions respectives des parties.

Cette obligation concerne les accords et règlements déposés à compter du 1^{er} septembre 2021.

- ***Mise en conformité de certains articles réglementaires du Code du travail***

Le décret complète les articles réglementaires du code du travail relatifs à l'intéressement et à la participation pour prendre en compte la voie de la mise en place par décision unilatérale de l'employeur.

Le décret met en conformité un certain nombre d'articles réglementaires du code du travail relatifs à la participation qui visaient encore l'ancienne modalité de dépôt auprès de la DIRECCTE. Ces articles visent désormais les nouvelles modalités de dépôt par téléprocédure sur la plate-forme « *TéléAccords* » (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Les dispositions réglementaires portant sur la répartition de la réserve spéciale de participation tiennent compte désormais de l'assimilation à du temps de présence des périodes de suspension du contrat de travail liée au congé de deuil et aux périodes de mise en quarantaine liées à un état d'urgence sanitaire (actuellement liées au covid-19).

❖ **L'obligation de neutralité des salariés participant à une mission de service public est inscrite dans la loi (*Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021, JO du 25*)**

Issue d'un projet présenté par le ministre de l'Intérieur et sa ministre déléguée, chargée de la citoyenneté, la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République est l'un des instruments de la lutte du Gouvernement contre le séparatisme et les atteintes à la citoyenneté. Entre autres mesures, elle vise à assurer le respect du principe de neutralité par les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public.

- **Principe de neutralité dans les services publics assurés par une entreprise privée**

C'est la chambre sociale de la Cour de cassation qui a d'abord posé le principe de l'application des principes de neutralité et de laïcité au service public, y compris lorsqu'il est exercé par un organisme privé (*Cass. soc., 19 mars 2013, n° 12-11690*).

Toutefois, le Gouvernement a inscrit cette règle dans la loi pour éviter tout risque de non-respect des principes de neutralité et de laïcité dans l'exécution de services publics, compte tenu des difficultés rencontrées par certains organismes privés ou publics chargés de l'exécution d'un service public (ex : dans des entreprises délégataires de transports publics, comme la RATP) (étude d'impact, pp. 30 et s.).

Le Conseil constitutionnel a été saisi, mais pas sur ce volet de la loi.

A noter : le principe de laïcité est inapplicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public (Cass. soc., 19 mars 2013, n° 12-11690). Dans le fameux arrêt « Baby Loup », la Cour de cassation a considéré qu'une crèche privée ne pouvait pas être considérée comme gérant un service public même si elle exerçait une mission d'intérêt général. La règle selon laquelle la liberté religieuse prévaut sauf restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, et proportionnées au but recherché est applicable dans ce type de structure (Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28845).

Désormais, il est expressément inscrit dans la loi que l'organisme de droit public ou de droit privé, qui s'est vu confier directement l'exécution d'un service public légalement ou réglementairement, est tenu à la fois :

- d'assurer l'égalité des usagers devant le service public
- de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public.

A ce titre, l'employeur concerné doit veiller à ce que les salariés qui participent à l'exécution du service public :

- s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses ;
- traitent de façon égale toutes les personnes et respectent leur liberté de conscience et leur dignité.

L'employeur a la même obligation à l'égard des personnes sur lesquelles il exerce une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction et qui participent également à l'exécution du service public.

Il doit également veiller à ce que les sous-traitants auxquels il confie, en tout ou partie, l'exécution du service public respectent les mêmes obligations.

Un décret précisera les modalités de contrôle et de sanction de toutes ces obligations.

Par exemple, la SNCF Réseau, les caisses locales de sécurité sociale (CAF, CPAM, etc.) et les missions locales sont concernées (étude d'impact, p. 33).

D'autres entreprises sont visées par les obligations d'assurer l'égalité des usagers devant le service public, de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public et de faire respecter ces principes par leurs salariés et les personnes sur lesquelles l'employeur exerce une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction fois.

Il s'agit des :

- organismes d'habitations à loyer modéré et des sociétés d'économie mixte de construction et de gestion de logements sociaux agréées, lorsqu'ils participent à l'exécution du service public ;
- entreprises ferroviaires, lorsqu'elles assurent des services librement organisés de transport ferroviaire de voyageurs, à l'exception des services de transport international de voyageurs.

Le titulaire d'un contrat de commande publique qui a pour objet en tout ou partie l'exécution d'un service public a les mêmes obligations. Il doit aussi :

- veiller à ce que toute autre personne à laquelle il confie pour partie cette exécution s'assure du respect de ces obligations ;
- communiquer à l'acheteur chacun des contrats de sous-traitance ou de sous-concession ayant pour effet de faire participer le sous-traitant ou le sous-concessionnaire à l'exécution de la mission de service public.

Les clauses du contrat rappellent ces obligations et précisent les modalités de contrôle et de sanction du cocontractant lorsque celui-ci n'a pas pris les mesures adaptées pour les mettre en œuvre et faire cesser les manquements constatés.

Attention, les organismes qui n'entrent pas dans le champ de la loi 2021-1109 du 24 août 2021 ne « sont pas pour autant exonérés du respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent à eux à raison de leur participation à l'exécution du service public, principes dégagés par la jurisprudence qui doit demeurer » (voir ci-avant ; étude d'impact, p. 35).

- **Mise en œuvre de l'obligation de neutralité dans une entreprise privée chargée de l'exécution d'un service public**

Concernant les employeurs privés visés par la loi, la mise en œuvre du nouveau principe légal ne devrait pas impliquer de modification dans leur organisation puisqu'au départ il s'agit d'un principe jurisprudentiel.

Cette mise en œuvre se traduit concrètement par l'inscription d'une clause de neutralité dans le règlement intérieur ou une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur.

Compte tenu des précédents jurisprudentiels en la matière, les employeurs devront également veiller à ce que seuls les salariés affectés à l'exécution de la mission de service public soient liés par l'obligation de neutralité (étude d'impact, p. 37).

Il convient également de rappeler que le refus d'un salarié de se conformer à l'interdiction de manifester ses convictions doit conduire l'employeur, avant toute procédure de licenciement, à chercher, dans les limites du possible, une affectation qui n'est pas soumise à cette règle (*Cass. soc.*, 22 novembre 2017, n° 13-19855).

En revanche, le non-respect de l'égalité de traitement due aux usagers et à toute personne constituée en soi une faute professionnelle susceptible de sanction, non soumise à la nécessité de rechercher un poste de reclassement selon l'étude d'impact de la loi (p. 37).

❖ **La DSS précise le régime de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021-2022 (instr. DSS/5B 2021-187 du 19 août 2021 diffusée le 31 août 2021 sur le BOSS)**

La Direction de la sécurité sociale (DSS) a diffusé le 31 août 2021 une instruction questions/réponses (datée du 19 août) sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021-2022. Entre autres apports, elle précise les modalités d'appréciation du seuil d'effectif de « moins de 50 salariés », ainsi que les caractéristiques des accords ou négociations d'entreprise ou de branche sur les travailleurs de la « 2e ligne », deux critères qui ouvrent aux entreprises la limite d'exonération majorée (2 000 € au lieu de 1 000 €).

• **Rappel des grandes caractéristiques de la PEPA 2021-2022**

La première loi de finances rectificative (LFR) pour 2021 a mis en place une nouvelle mouture de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

La PEPA concerne les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail **soit à la date de versement de la prime, soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime**. Comme l'année dernière, l'instruction précise que l'accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d'appréciation de la présence des salariés qui est retenue parmi les options possibles (Q/R 1.7).

Le montant de la PEPA est fixé par la décision unilatérale de l'employeur ou l'accord qui la met en place. Il peut être identique pour tous les bénéficiaires ou, le cas échéant, modulé selon des critères limitativement énumérés.

Si les conditions requises sont remplies, **la prime est exonérée de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000 € pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC appréciés sur 12 mois** (à proratiser en cas de temps partiel ou d'année incomplète).

Si le montant de la prime est supérieur, la fraction excédentaire est assujettie à cotisations et imposable dans les conditions habituelles.

Très largement inspirée du mécanisme de l'année 2020, la version 2021-2022 du dispositif en diffère cependant par certains aspects, en particulier sur les points suivants.

Le premier est, bien entendu, la fenêtre de versement de la prime, qui s'étend cette fois **du 1^{er} juin 2021 au 31 mars 2022**. Les employeurs qui souhaitent s'engager dans ce dispositif ont donc un peu de temps pour s'organiser.

La seconde différence, c'est l'élargissement des situations permettant de bénéficier d'une limite d'exonération majorée (**2 000 € au lieu de 1 000 €**). Indépendamment de la couverture par un accord d'intéressement ou de certaines associations et fondations, la prime est en effet exonérée jusqu'à 2 000 € pour :

- les employeurs de moins de 50 salariés (sans autre condition) ;

- et les employeurs qui soit ont conclu ou engagé des négociations visant à valoriser les travailleurs de la 2e ligne, soit appartiennent à des branches couvertes par un accord ou engagées dans des négociations de valorisation de ces salariés.

Bien évidemment, la question de l'exonération au-delà de 1 000 € ne concernera que les employeurs souhaitant aller au-delà de ce montant, ce qui ne sera sans doute pas la situation la plus fréquente.

Troisième différence : les critères de modulation autorisés, si une modulation est prévue dans l'acte mettant en place la prime. **On en revient aux critères « classiques » de la PEPA (rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, durée de présence effective sur l'année écoulée)**. Exit le critère des « conditions de travail covid-19 » de la PEPA 2020, qui avait défrayé la chronique.

• **L'instruction 2020 mise à jour de précisions nouvelles sur les particularités de la PEPA 2021-2022**

En appui de la loi, la Direction de la sécurité sociale a diffusé le 31 août une instruction de 56 questions/réponses datée du 19 août 2021.

Celle-ci est en réalité une mise à jour de l'instruction de l'année dernière, pour prendre en compte les particularités de la PEPA 2021-2022. Divisée en 8 parties, l'instruction revient sur :

- le champ d'application de la prime ;

- son montant et sa modulation ;

- les différents cas permettant de bénéficier d'une limite d'exonération de 2 000 € (effectif inférieur à 50 salariés, accord d'intéressement, démarche de valorisation des travailleurs de la 2e ligne, certaines associations et fondations) ;

- accords et décisions unilatérales de mise en place de la prime ;
- versement et déclaration de la prime ;
- conditions d'exonération ;
- conséquences du non-respect de la prime.

Les lecteurs peuvent retrouver l'intégralité de ces questions/réponses dans l'instruction, qui a été mise à disposition sur le **Bulletin officiel de la sécurité sociale**.

Ces questions/réponses sont, pour beaucoup, la reprise de celles de l'instruction relative à la PEPA 2020. Mais on y trouve aussi des précisions nouvelles sur les spécificités de la PEPA 2021-2022.

- **Effectif de référence pour le seuil de moins de 50 salariés**

La loi n'a pas précisé les modalités d'appréciation du seuil de « moins de 50 salariés », qui permet aux petites entreprises de bénéficier du plafond d'exonération de 2 000 € sans autre condition (pas besoin d'accord d'intéressement ou de valorisation des travailleurs de la « 2e ligne »).

L'instruction DSS remédie à cette difficulté, en précisant **qu'il convient de se référer aux règles d'effectif « sécurité sociale »** (prise en compte de l'effectif annuel moyen de l'année précédente hors cas des entreprises nouvelles, appréciation au niveau de l'entreprise, règles de décompte des salariés, etc.). **Par exception, le dispositif de gel des effets de seuil sur 5 ans en cas de franchissement à la hausse est déclaré non applicable à la PEPA 2021-2022.**

Ainsi, pour l'administration, une entreprise versant la prime en 2021 bénéficie du plafond d'exonération de 2 000 € si son effectif de référence 2021 est inférieur à 50 salariés. A cet égard, rappelons que dans le langage de la DSS, l'effectif de référence 2021 s'entend, hors cas des entreprises nouvelles, comme l'effectif annuel moyen calculé sur l'année 2020.

Une entreprise versant la prime entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2022 inclus sera éligible au plafond d'exonération de 2 000 € si son effectif de référence 2021 ou 2022 est inférieur à 50 salariés. Là encore, cela signifie concrètement que :

- l'effectif de référence 2021 s'entend, hors cas des entreprises nouvelles, comme l'effectif annuel moyen calculé sur l'année 2020 ;
- l'effectif de référence 2022 s'entend, hors cas des entreprises nouvelles, comme l'effectif annuel moyen calculé sur l'année 2021.

A noter : dans le cas d'une entreprise étrangère, l'administration précise qu'il convient de prendre en compte les établissements situés en France et à l'étranger.

- **Accord d'intéressement**

Comme dans le cadre de la PEPA 2020, les entreprises couvertes par un accord d'intéressement sont éligibles

à la limite d'exonération de 2 000 €. Il peut s'agir d'un ancien accord ou d'un nouvel accord.

Techniquement, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime, ou au plus tard entre la date de versement de la prime et le 31 mars 2022 inclus.

Dans tous les cas, cela suppose que l'accord soit conclu avant la date de versement de la prime.

L'accord d'intéressement doit être déposé dans les délais impartis. Sous cette réserve, le dépôt de l'accord peut donc intervenir après le versement la prime, pourvu que les conditions précitées soient respectées.

Si la condition d'accord d'intéressement est remplie, l'employeur a droit à la limite d'exonération de 2 000 €, quand bien même aucune prime d'intéressement n'est versée aux salariés en raison de la formule de calcul de l'accord. Sur ce point, il n'y a pas de changement.

- **Accords de valorisation des travailleurs de la « 2e ligne »**

La loi a prévu que le plafond d'exonération de 2 000 € concerne également les employeurs répondant à l'une des trois conditions suivantes :

- être couvert par un accord de branche ou d'entreprise de valorisation les métiers des travailleurs de la « 2e ligne » (condition 1) ;
- être couvert par un accord de branche ou d'entreprise prévoyant l'engagement, pour les parties signataires, d'ouvrir des négociations sur la thématique des travailleurs de la « 2e ligne » (condition 2) ;
- l'employeur a engagé une négociation d'entreprise, ou appartient à une branche ayant engagé une négociation sur la thématique des travailleurs de la « 2e ligne » (condition 3).

L'administration consacre 11 questions/réponses à ce point, que nous reproduisons ci-après en intégralité (voir tableau en fin d'article). Elle porte sur des sujets aussi divers que :

- la définition des travailleurs de la « 2e ligne » (en pratique, la définition de la loi est suffisamment large pour laisser aux partenaires sociaux le soin de préciser les métiers concernés)
- le contenu des éventuels accords avec des exemples de mesures visant à valoriser les travailleurs de la « 2e ligne » (revalorisation des grilles salariales, nouvelle prime, réduction de la part des contrats précaires, etc.)
- l'existence ou non d'un délai de conclusion des accords ou de l'engagement des négociations
- la preuve de l'engagement de négociations pour la condition 3
- la situation des employeurs non adhérents à une des organisations patronales signataires d'un accord de branche de revalorisation ou ayant engagé des négociations

L'instruction prend soin de préciser, comme on pouvait déjà le déduire de la loi, si l'employeur peut bénéficier du plafond d'exonération de 2 000 € au titre d'un accord ou d'une négociation travailleurs de la « 2e ligne », ce plafond concerne l'ensemble des salariés éligibles à l'exonération, et pas uniquement les « 2e ligne ».

En outre, il est impossible de réserver la PEPA aux seuls travailleurs de la « 2e ligne », ni de leur attribuer un montant plus élevé de prime qu'aux autres salariés (en clair, ce n'est pas un critère de modulation).

On relèvera enfin que la signature d'un accord de branche sur les travailleurs de la « 2e ligne » ne peut pas contraindre un employeur à mettre en place la PEPA. La décision lui revient.

❖ **Contribution formation taxe apprentissage : un acompte avant le 15 septembre 2021, sauf pour certaines TPE (Décret n° 2021-1173 du 10 septembre 2021, JO du 12)**

C'est donc en dernière minute, à 48 h de l'échéance, qu'est paru le décret supprimant, pour les employeurs de moins de 11 salariés, l'obligation de verser un acompte de contribution formation et de taxe d'apprentissage avant le 15 septembre 2021, lorsque le montant dû est inférieur à 100 €. Les autres employeurs (moins de 11 salariés à partir de 100 €, 11 salariés et plus) restent redevables d'un acompte.

- **En principe, un acompte à la mi-septembre 2021 pour les TPE**

En attendant le transfert du recouvrement aux URSSAF (1^{er} janvier 2022), ce sont les opérateurs de compétences (OPCO) qui assurent à titre transitoire la collecte des contributions formation et de la taxe d'apprentissage.

Il en va encore ainsi pour les sommes dues au titre de l'année 2021.

A cet égard, un décret de la fin 2020 a prévu que les employeurs de moins de 11 salariés doivent verser aux OPCO, **avant le 15 septembre 2021**, un acompte de 40% sur la contribution formation professionnelle, le 1% CPF-CDD et la fraction de 87% de la taxe d'apprentissage (100% en Alsace-Moselle) dues au titre de l'année 2021.

Le solde des sommes dues aux OPCO au titre de 2021 devra être versé **pour le 28 février 2022 au plus tard**.

- **Suppression de l'acompte TPE pour les plus faibles montants**

En juin 2021, l'ordonnance organisant le transfert du recouvrement des contributions formation et de la taxe d'apprentissage aux URSSAF à partir de 2022 a précisé que les employeurs de moins de 11 salariés ne seront redevables de l'acompte de la mi-septembre qu'à partir d'un montant fixé par décret.

Le décret est paru au JO du 12 septembre, soit à 48 h de la date limite. Il confirme ce que laissait présager le projet de décret dont nous avons fait état.

Les employeurs de moins de 11 salariés n'ont donc pas d'acompte à verser pour le 14 septembre 2021 en deçà d'un montant de 100 €. En revanche, ils restent bien entendu tenus de verser aux OPCO les sommes dues au titre de l'année 2021 pour la fin février 2022.

Reste à savoir si ce texte a un intérêt pratique, à moins de 2 jours de l'échéance du 14 septembre 2021...

❖ **Déclarer le congé de paternité et d'accueil de l'enfant nouvelle version en DSN (www.net-entreprises.fr, base de connaissances, fiche 2521 actualisée le 7 septembre 2021)**

Dans une fiche créée le 7 septembre 2021, le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, précise les modalités déclaratives du congé de paternité dans sa version applicable depuis le 1^{er} juillet 2021.

La LFSS pour 2021 et un décret ont mis en place de nouvelles modalités de prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à compter du 1^{er} juillet 2021.

Le congé est désormais de **25 jours calendaires** en cas de naissance simple et de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Il comporte **une part obligatoire de 4 jours consécutifs** qui doit faire **immédiatement** suite au congé de naissance (**3 jours**, sauf accord collectif plus favorable).

La deuxième période, à savoir le solde de 21 jours (ou 28) peut être prise à la suite **ou plus tard**, le cas échéant en **la fractionnant (en au plus deux morceaux)**.

Le GIP-MDS précise les consignes déclaratives applicables dans une fiche dédiée au nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il est ainsi rappelé qu'un **signalement doit obligatoirement être émis dans un délai de 5 jours**.

A noter : il s'agit de jours ouvrés, le point de départ du délai étant « la prise de connaissance de l'événement par l'employeur » (cahier technique 2021.1.1 - du 22 février 2021, p. 95).

Lorsque la deuxième période du congé est fractionnée, chaque fraction doit faire l'objet d'un signalement.

Le dernier jour travaillé (DJT) doit être renseigné à la veille de chacune de ces fractions.

Le GIP-MDS rappelle que, **faute de signalement, aucune transmission des données à destination des organismes d'assurance maladie ne peut être déclenchée par le système pour le versement des IJSS**.

Les modalités déclaratives du congé sont identiques à celles des autres arrêts de travail indemnisés par la sécurité sociale. Le motif de l'arrêt (60.001) doit être renseigné à « 03 - paternité/accueil de l'enfant ».

Si elle n'est pas accolée à la part obligatoire, la deuxième période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (solde de 21 ou 28 jours) doit être prise **dans un délai de 6 mois** qui suivent la naissance de l'enfant.

Il est précisé que c'est le début du congé qui doit se situer dans cette période de 6 mois. Ainsi, si l'employeur a accepté un congé qui débute au sein de cette période, mais qui prend fin au-delà, l'organisme d'assurance maladie indemniser la totalité du congé.

❖ **Le SMIC est exceptionnellement revalorisé au 1^{er} octobre 2021 suite à l'évolution de l'indice des prix (Arrêté du 27 septembre 2021, JO du 30)**

Élisabeth Borne l'a confirmé : le SMIC augmente au **1^{er} octobre 2021** suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Il passe ainsi de 10,25 € à **10,48 €** de l'heure.

En principe, et sauf « coup de pouce » en cours d'année, le SMIC est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année.

Toutefois, une revalorisation doit intervenir en cours d'année **lorsque l'indice des prix de référence a augmenté d'au moins 2 %** par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC. La hausse prend effet **le premier jour du mois qui suit la publication de l'indice** entraînant ce relèvement.

C'est le cas puisque l'évolution de l'indice des prix des ménages du 1^{er} quintile de distribution des niveaux de vie entre novembre 2020 et août 2021 a augmenté de 2,1968 % (de 103,33 à 105,60).

En conséquence, le SMIC augmente de **2,2 % au 1^{er} octobre 2021**.

Le SMIC horaire brut passe de 10,25 € à **10,48 €**.

Le SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé passe donc de :

- **1 589,47 €** pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires (hausse de 34,89 €) ;
- **1 789,29 €** pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 h hebdomadaires avec une majoration de 10 % de la 36^e à la 39^e heure ;
- **1 816,54 €** pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 h hebdomadaires avec une majoration de 25 % de la 36^e à la 39^e heure.

On rappellera, s'il en était besoin, que la revalorisation du SMIC oblige uniquement à ajuster les salariés qui, sans cela, deviendraient inférieurs au SMIC. Pour les salaires supérieurs, il n'y a aucune obligation juridique d'augmentation à due proportion, la législation interdisant même les clauses d'indexation automatique des salaires sur le SMIC.

Le minimum garanti est également relevé de 3,65 € à **3,73 € au 1^{er} octobre 2021**.

En matière d'assiette des cotisations, le minimum garanti n'est plus utilisé comme référence pour les avantages en nature, à une exception près : dans les hôtels-cafés-restaurants, l'avantage en nature repas reste évalué à une fois le minimum garanti, sous réserve des évaluations supérieures fixées par accord collectif (*arrêté du 10 décembre 2002, art. 1^{er} modifié par arrêté du 28 avril 2003, JO 23 mai*).

2- JURISPRUDENCE

❖ **Obligation de consulter un conseil de discipline : en cas d'irrégularité, le salarié doit avoir pu assurer sa défense (Cass. soc., 8 septembre 2021, n° 19-15039)**

Dans une affaire qui n'était pas encore concernée par les ordonnances Macron de 2017, la Cour de cassation réaffirme **la distinction entre garantie de fond et règle de procédure assimilée ou non à une garantie de fond**. Ainsi, lorsque la convention collective impose la saisine d'un conseil de discipline préalablement à tout licenciement disciplinaire, **le manquement à des règles de procédure n'est pas assimilé au manquement d'une garantie de fond et ne prive donc pas le licenciement de cause réelle et sérieuse si le salarié a pu assurer utilement sa défense devant l'instance**.

Courant 2013, un salarié occupant les fonctions de directeur d'agence a été licencié pour faute grave pour avoir procédé à des ristournes. Son licenciement avait été précédé d'un avis formulé par le conseil de discipline, conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

Dans le cadre de la procédure disciplinaire, le salarié - tout comme le conseil de discipline - avait reçu communication du rapport de synthèse établi par la direction de l'établissement bancaire à son encontre.

Le salarié a contesté son licenciement et invoqué le non-respect de la procédure disciplinaire conventionnelle au motif qu'il n'avait pas reçu communication de tout le dossier disciplinaire. En sus du rapport de synthèse, le dossier contenait également les éléments d'enquête interne constitués par le rapport d'audit de contrôle périodique et ses annexes comportant la liste détaillée des opérations de ristournes analysées.

Les juges d'appel ont considéré que la procédure disciplinaire était nulle mais la Cour de cassation a censuré leur décision.

Avant l'une des ordonnances Macron, la consultation d'un organisme chargé - en vertu d'une disposition conventionnelle - de donner son avis sur un licenciement envisagé par l'employeur **constituait une garantie de fond dont le manquement rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, cette jurisprudence est obsolète. Les textes posent désormais pour principe que **le non-respect de la procédure conventionnelle constitue une irrégularité de procédure**, sanctionnée par une indemnité plafonnée à 1 mois de salaire.

Mais, les faits ayant donné lieu à la décision datant de 2013, cette jurisprudence s'y applique encore.

Or, méconnaître des règles de procédure ne privait pas le licenciement de cause réelle et sérieuse si le salarié avait pu assurer sa défense.

Préalablement aux ordonnances Macron, la Cour de cassation avait opéré une distinction selon laquelle le manquement à des règles de procédure disciplinaire prévues par une disposition conventionnelle n'est assimilé à la violation d'une garantie de fond, et ne rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse, **que lorsque cela a privé le salarié des droits de sa défense** (Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-15603).

En pratique, lorsque l'employeur devait préalablement consulter une commission ou un conseil de discipline, l'essentiel était qu'il ait effectivement consulté l'institution en question. La méconnaissance de certaines règles entourant cette consultation n'était de nature à remettre en cause le licenciement que lorsque le salarié avait été privé de la possibilité d'assurer utilement sa défense. Aucune garantie de fond n'avait été méconnue lorsque, par exemple, le salarié n'avait pas été informé qu'il pouvait saisir une commission paritaire mais qu'il avait finalement pu bénéficier de cette saisine (Cass. soc., 3 avril 2019, n° 18-10862).

Dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt du 8 septembre, la Cour de cassation reproche aux juges du fond de ne pas avoir recherché si l'irrégularité de procédure constatée (défaut de remise de toutes les pièces du dossier) avait privé le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense devant le conseil de discipline. Au vu des faits, on peut en douter sachant que les éléments de l'enquête interne avaient été tenus à la disposition du salarié mais qu'il n'avait pas souhaité en prendre connaissance - tout comme le conseil de discipline - et que le salarié avait en outre reconnu avoir procédé aux ristournes qui lui étaient reprochées.

❖ **Le point de départ du délai pour contester une rupture n'est pas toujours la date de rupture (Cass. soc., 8 septembre 2021, n° 19-22251)**

Dans le cas d'une action en justice portant sur une rupture du contrat de travail, on sait que le délai de prescription a pour point de départ la date de la notification de cette rupture. Mais qu'en est-il quand le statut applicable à l'entreprise ouvre un recours interne au salarié contre la décision de son employeur ? La Cour vient de répondre dans un arrêt du 8 septembre 2021.

En l'espèce, l'employeur relevait du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le 7 mars 2013, il avait licencié une salariée pour faute grave, sachant que statutairement cette mesure s'apparentait en une mise à la retraite d'office.

Le 30 mars 2013, la salariée, comme le lui permettait le statut en question, avait saisi le directeur général d'un recours gracieux, mais sans succès. En effet, le 23 décembre 2014, elle était informée que son licenciement était maintenu.

Le 10 juillet 2015, elle saisit le Conseil de Prud'hommes pour contester son licenciement disciplinaire. En appel, elle se voit débouter de toutes ses demandes au motif qu'elle aurait agi trop tard. En effet, les juges d'appel ne tiennent pas compte de la procédure de recours gracieux et font courir le délai de prescription de 2 ans à compter du 9 mars 2013, date de la notification de son licenciement.

A noter : Aujourd'hui, toute action portant la rupture du contrat se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture. A l'époque des faits, ce délai était de 2 ans et commençait aussi à courir à compter de la date de notification de la rupture.

Selon les juges d'appel, l'introduction d'un recours gracieux devant le directeur général de la société n'étant pas une demande en justice, elle n'avait ni effet interruptif, ni suspensif sur le cours de la prescription.

La Cour de cassation censure cette décision.

Pour la Cour de cassation, le délai de prescription de l'action en contestation du licenciement **courrait à compter de la notification de la décision du directeur général statuant sur recours gracieux**. La salariée n'aurait donc pas dû voir sa demande jugée irrecevable parce que prescrite. L'affaire devra donc être tranchée au fond par une autre cour d'appel.

Le statut national du personnel des industries électriques et gazières a été approuvé par décret. Reste à savoir si la solution de la Cour de cassation aurait été la même en présence d'une procédure de recours gracieux instaurée par une convention collective nationale ou un accord d'entreprise.

❖ **Harcèlement : l'action en justice du syndicat et celle du salarié peuvent se cumuler (Cass. soc., 8 septembre 2021, n°20-14011)**

En matière de harcèlement, le Conseil de Prud'hommes peut être saisi **par le salarié victime mais aussi par les élus du personnel dans le cadre de leur droit d'alerte**. Qu'en est-il lorsque le salarié et les élus saisissent la justice dans le cadre d'actions distinctes successives, au regard du principe de l'unicité de l'instance et du principe de l'autorité de la chose jugée ?

- **Action exercée par les élus dans le cadre de leur droit d'alerte**

Les élus du CSE (tant d'une entreprise de moins de 50 salariés que d'une entreprise d'au moins 50 salariés) disposent **d'un droit d'alerte** en cas d'atteinte aux

droits des personnes, notamment en cas de discrimination ou de harcèlement moral ou sexuel.

Dans ce cadre, l'élu qui constate une telle atteinte en saisit immédiatement l'employeur. Ce dernier doit procéder **sans délai à une enquête** et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou l'élu du CSE si le salarié ne s'y oppose pas, saisit les prud'hommes qui statuent selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte (ex. : retrait d'un système de vidéosurveillance) et assortir sa décision d'une astreinte.

Avant la mise en place du CSE, le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes était exercé par les délégués du personnel.

C'est dans ce cadre que s'inscrit l'affaire ici commentée.

- **Action exercée par le salarié victime de harcèlement en résiliation de son contrat**

Le salarié victime de harcèlement peut saisir le CPH afin d'obtenir la réparation du préjudice subi et/ou la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur, laquelle produit, le cas échéant, les effets d'un licenciement nul.

- **Action des représentants du personnel + action du salarié vs ancien principe d'unicité de l'instance**

Pour rappel, en vertu du principe **d'unicité de l'instance**, applicable jusqu'en 2016, les demandes fondées sur un même contrat devaient être présentées dans le cadre **d'une seule et même instance**, c'est-à-dire **d'une seule et même action en justice**. **Cette règle a été supprimée et ne peut plus être invoquée dans les litiges introduits depuis le 1^{er} août 2016**.

Néanmoins, de nombreuses affaires antérieures à cette date sont encore en cours devant les juridictions et restent donc soumises à ce principe. Tel était le cas dans l'affaire soumise à la Cour de cassation.

Quant au principe de **l'autorité de la chose jugée**, il est bien entendu toujours applicable (c. civ. art. 1355).

Un syndicat avait saisi le CPH dans le cadre du droit d'alerte exercé par un délégué du personnel, afin que soit ordonnée une enquête sur une situation de harcèlement moral subie par une salariée. Le CPH avait rejeté cette demande d'enquête par un jugement du 26 novembre 2013 devenu définitif.

De son côté, la salariée avait saisi, le 11 juin 2013, la juridiction prud'homale en vue de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Le juge avait déclaré irrecevable son action, irrecevabilité confirmée par les juges d'appel, au regard notamment du principe d'unicité de l'instance.

La salariée avait formé un recours contre cette décision auprès de la Cour de cassation.

- **Recevabilité de l'action du salarié faisant suite à l'action des élus du personnel**

La cour d'appel s'est fondée sur la règle de l'unicité de l'instance et le principe d'autorité de la chose jugée pour déclarer irrecevable l'action de la salariée.

Ainsi, pour elle, le jugement étant devenu définitif et en vertu du principe de l'unicité d'instance, la salariée n'était plus recevable à introduire une action sur la base du même contrat de travail et l'achèvement de la procédure engagée par le syndicat lui avait fait perdre la faculté d'engager une action ultérieure.

Cette décision est annulée par la Cour de cassation.

Selon la Cour de cassation, ni le principe de l'autorité de la chose jugée, ni celui de l'unicité de l'instance ne font obstacle à ce que, suite à un jugement rendu par la juridiction prud'homale sur le fondement du droit d'alerte des délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes, le salarié engage ultérieurement une action au titre de la rupture de son contrat de travail.

Ainsi, l'action du syndicat exercée dans le cadre de son droit d'alerte **n'empêchait pas le salarié concerné de saisir lui-même le juge** par la suite pour demander la résiliation de son contrat de travail.

- ❖ **Le fait d'exclure de l'électorat les salariés inéligibles est-il conforme à la Constitution ? (Cass. soc., 15 septembre 2021, n° 21-40013)**

Un contentieux oppose une enseigne de la grande distribution à un syndicat sur la question de l'exclusion des dirigeants de magasin des élections. Ce litige a pris une nouvelle dimension avec la transmission au Conseil constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité.

Régulièrement, la Cour de cassation rappelle que **les dirigeants et les salariés qui peuvent leur être assimilés ne peuvent pas être élus**, incapacité qui leur interdit aussi de voter aux élections professionnelles.

Un salarié est « assimilé à l'employeur » dès lors qu'il se trouve dans l'une des deux situations suivantes :

- il détient sur un service, un département ou un établissement **une délégation particulière, établie par écrit**, permettant de l'assimiler à un employeur ;

- **il représente l'employeur devant les IRP** et dont le nom est mentionné sur les P-V de réunion comme représentant de l'employeur.

L'affaire soumise à la Cour de cassation concerne une grande enseigne de distribution. Le contentieux porte sur **le sort des directeurs de magasins**, dans le cadre d'un scrutin organisé en novembre 2019 pour mettre en place le tout nouveau CSE dans huit établissements.

L'employeur – rejoint par un syndicat de l'encadrement, qui était intervenu dans la procédure – les considérait comme électeurs et éligibles, mais une

fédération syndicale avait obtenu que les intéressés soient considérés comme « assimilés à l'employeur » et, de ce fait, radiés des listes électorales par le tribunal d'instance.

La Cour de cassation avait confirmé ce jugement.

La décision n'était pas neutre, puisque les directeurs de magasins étaient au nombre de quatre-vingts, ce qui représentait 30 % de l'effectif du collège cadre.

Le syndicat de l'encadrement avait alors changé de tactique et soulevé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) devant le tribunal judiciaire de Bourg-en-Bresse.

Pour rappel, le Code du travail met en place un lien de causalité entre inéligibilité et exclusion de l'électorat : **c'est parce que les salariés assimilés à l'employeur sont interdits de se présenter aux élections qu'ils sont également interdits de vote.**

La question est donc la suivante : le fait que les salariés inéligibles soient de ce seul fait privés de la possibilité de participer en tant qu'électeur à l'élection des membres du CSE peut-il être considéré comme instituant une atteinte non proportionnée au principe de participation des travailleurs, reconnu à l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 ? En d'autres termes, l'exclusion de l'électorat ne devrait-elle pas obéir à des critères propres ?

Pour la Cour de cassation, la question présente un caractère sérieux et doit donc être renvoyée au Conseil constitutionnel. Celui-ci a 3 mois pour se prononcer.

- ❖ **Les règles de désignation du défenseur syndical sont inconstitutionnelles (C. constit., décision n° 2021-928 QPC du 14 septembre 2021)**

Dans une décision du 14 septembre 2021, le Conseil constitutionnel a **censuré le critère de représentativité que doit remplir un syndicat pour proposer des candidats aux fonctions de défenseur syndical.**

Les dispositions du Code du travail concernées sont abrogées avec effet immédiat.

Pour mémoire, le statut de défenseur syndical a été créé par la loi Macron du 6 août 2015. Sa mission est d'assister ou de représenter les salariés comme les employeurs devant les Conseils de Prud'hommes et les cours d'appel.

Le défenseur syndical est désigné sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés « *représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multi professionnel ou dans au moins une branche* » et est inscrit par l'administration sur une liste fixée pour chaque région.

En clair, seules des organisations syndicales ou d'employeurs représentatives peuvent proposer des candidats aux fonctions de défenseur syndical.

A cet égard, elles sont libres de proposer les personnes de leur choix, sous réserve de tenir compte de « *leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social* ». En outre, elles peuvent proposer le nombre de candidats qu'elles souhaitent, les textes ne fixant aucune limite.

Pourquoi le législateur a-t-il posé une exigence de représentativité, a minima dans une branche ? Si l'on reprend les débats parlementaires, il semble que l'objectif était d'éviter que « *des personnes souhaitant exercer les fonctions de défenseur syndical puissent constituer à cette fin et à cette fin seulement un syndicat* » (rapport AN n° 2866, p. 754-755).

Le Conseil constitutionnel a été saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) formée par la Confédération Nationale des Travailleurs - Solidarité ouvrière (CNT-SO), un syndicat non représentatif au niveau national ou dans une branche. Celui-ci estimait qu'en fixant une condition de représentativité pour proposer des défenseurs syndicaux, la loi instaurerait deux différences de traitement injustifiées :

- l'une entre les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans au moins une branche et les autres organisations syndicales ;
- l'autre entre les salariés, selon qu'ils sont adhérents ou non de l'une de ces organisations syndicales représentatives.

L'article L. 1453-4, alinéa 2 du code du travail violerait ainsi le principe constitutionnel d'égalité devant la loi.

Dans sa décision, le Conseil constitutionnel reconnaît que ce texte établit une différence de traitement entre les organisations syndicales représentatives et les autres organisations syndicales. Il rappelle qu'en adoptant ces dispositions relatives aux conditions de désignation des défenseurs syndicaux, le législateur a entendu améliorer l'efficacité et la qualité de la justice.

Cependant, le Conseil constitutionnel estime que « *le critère de représentativité au niveau national et interprofessionnel, national ou multi professionnel ou dans au moins une branche ne traduit pas la capacité d'une organisation syndicale à désigner des candidats aptes à assurer cette fonction* ».

Et il ajoute que « *la différence de traitement, qui n'est pas non plus justifiée par un motif d'intérêt général, est sans rapport avec l'objet de la loi* ».

Ainsi, le Conseil constitutionnel rejoint la position de la CNT-SO et reconnaît que les dispositions contestées méconnaissent le principe d'égalité devant la loi. Elles sont déclarées contraires à la Constitution.

Les mots « représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multi professionnel ou dans au moins une branche » de l'article L. 1453-4, alinéa 2 **sont donc abrogés, avec effet immédiat.**

Désormais, tout syndicat, représentatif ou non représentatif, peut proposer des candidats aux fonctions de défenseur syndical.

❖ **Un accord collectif ne permet pas de modifier la structure de la rémunération d'un salarié sans son accord, sauf disposition légale contraire (Cass. soc., 15 septembre 2021, n° 19-15732)**

La Cour de cassation rappelle que **sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat sans recueillir l'accord exprès du salarié.** En l'espèce, c'est la structure de la rémunération d'un salarié qui avait été modifiée sans son accord.

Un salarié a été embauché en CDI après avoir été engagé dans le cadre de plusieurs CDD d'usage par une chaîne publique de télévision, puis par une autre.

Dix ans plus tard, son employeur lui a remis un avenant à la suite de l'accord collectif d'entreprise France Télévision du 28 mai 2013 fédérant « l'ensemble des personnels [...] par un texte conventionnel unique » (Préambule, 1.1 Objet). La rémunération du salarié, qui était jusqu'alors fixée forfaitairement, sans prime ni indemnité, a été scindée en deux parties. La première correspondant au salaire de base avec un taux diminué, la seconde à une prime d'ancienneté.

Le salarié a alors saisi les juges prud'homaux pour leur faire constater que son employeur avait modifié sans son accord la structure de sa rémunération et en tirer toutes les conséquences en matière de rémunération (rappels de salaires, de compte épargne-temps, etc.).

Le salarié ayant obtenu gain de cause en appel, l'employeur a saisi la Cour de cassation. Il a tenté, mais sans succès, de faire valoir « que lorsque la structure de la rémunération n'est pas fixée par le contrat de travail, elle peut être modifiée sans l'accord du salarié ».

La Cour confirme la condamnation de l'employeur.

La règle n'est pourtant pas nouvelle, mais la Cour de cassation est obligée de la rappeler régulièrement : « *Sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié* ».

En l'espèce, la scission d'une rémunération forfaitaire, sans prime ni indemnité, entre un salaire de base, qui plus est au taux diminué, et une prime d'ancienneté était effectivement une modification du mode de rémunération contractuel. L'employeur aurait dû la soumettre à l'accord du salarié avant de la lui appliquer.

L'exception légale à la règle de l'accord préalable du salarié est celle de l'accord de performance collective. En effet, ses dispositions se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération. Attention toutefois, le salarié peut refuser de se voir appliquer l'accord dans le mois suivant après avoir été informé de son existence. Le cas échéant, il pourra être licencié, sachant que ce licenciement repose sur un motif spécifique.

3- CONVENTIONS COLLECTIVES

❖ HANDICAPES : ETABLISSEMENTS ET SERVICES, MEDECINS SPECIALISES

Fonds de solidarité : gestion et cotisation	Avenant n° 2 du 4 mars 2021	Arrêté d'agrément du 28 juillet 2021, JO du 1 ^{er} août
Classification des emplois des non-cadres : relèvement de certains coefficients	Avenant n° 361 du 9 juin 2021	Arrêté d'agrément du 3 août 2021, JO du 18
Salaires minima au 1 ^{er} février 2021	Avenant n° 361 du 9 juin 2021	Arrêté d'agrément du 3 août 2021, JO du 18

❖ IMMOBILIER

Prime d'ancienneté et salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Avenant n° 84 du 18 février 2020	Arrêté du 8 juillet 2021, JO du 28
---	----------------------------------	------------------------------------

❖ LABORATOIRES DE BIOLOGIE MEDICALE EXTRAHOSPITALIERS

Régime de prévoyance : augmentation des cotisations au 1 ^{er} janvier 2021 et pour 2022	Avenants du 28 octobre 2020	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16
--	-----------------------------	------------------------------------

❖ LAIT : INDUSTRIES

Salaires minima, indemnité d'habillage et primes d'ancienneté au 1 ^{er} juin 2021	Accord et avenants n°s 6, 24, 39, 51 du 11 mai 2021	
--	---	--

❖ METALLURGIE : ISERE ET HAUTES-ALPES

Amélioration des congés exceptionnels pour événements familiaux	Avenant du 18 février 2019	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16
Indemnité de panier et salaires minima 2019		

❖ METALLURGIE : MOSELLE

Prime de vacances, indemnités de petits déplacements des ouvriers monteuses et salaires minima 2021	Accord du 25 juin 2021	
---	------------------------	--

❖ METALLURGIE : SAVOIE

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

❖ MISSIONS LOCALES ET PAIO

Régime de frais de santé : organisme assureur et cotisations	Avenant n° 67 du 28 septembre 2020	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16
Régime de prévoyance : révision	Avenant n° 68 du 19 novembre 2020	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16

❖ NOTARIAT

Seuils d'accueil de certains salariés en fonction des diplômes	Avenant n° 42 du 17 juin 2021	
--	-------------------------------	--

❖ PHARMACIE D'OFFICINE

Préavis – Congés payés – Heures supplémentaires – Travail du dimanche – Classifications	Avenant du 24 octobre 2019	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 17 août
---	----------------------------	---

❖ PLASTURGIE

Salaires minima	Accord du 30 juin 2021	
-----------------	------------------------	--

❖ PRESSE QUOTIDIENNE REGIONALE : ENCADREMENT

Rattachement des CCN de la presse quotidienne départementale (cadres administratifs et techniques) et de la presse hebdomadaire régionale des cadres		Arrêté de fusion du 5 août 2021, JO du 7
--	--	--

❖ RECUPERATION : INDUSTRIES ET COMMERCE

Départ à la retraite : préavis et indemnités	Avenant du 9 décembre 2020	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 16
--	----------------------------	------------------------------------

❖ RESTAURATION RAPIDE

Salaires minima et prime annuelle conventionnelle	Avenants n ^{os} 58 et 59 du 5 mai 2021	
---	---	--

❖ SERVICES A LA PERSONNE : ENTREPRISES

Aménagement de la durée du travail sur l'année : entreprises de moins de 11 salariés	Accord du 13 octobre 2016	Arrêté du 28 juin 2021, JO du 28 juillet
--	---------------------------	--

❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORT INTERURBAIN DE VOYAGEURS

Congé de fin d'activité : taux d'appel de cotisation	Accord du 13 mars 2020	Arrêté du 21 mai 2021, JO du 5 août
--	------------------------	-------------------------------------

❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORT DE MARCHANDISES, DE DEMENAGEMENT ET INTERURBAIN DE VOYAGEURS

Congé de fin d'activité : montant variable de l'allocation	Accord du 17 juillet 2020	Arrêté du 21 mai 2021, JO du 5 août
--	---------------------------	-------------------------------------

❖ TRANSPORTS ROUTIERS : ACTIVITES DE PRESTATIONS LOGISTIQUES

Salaires minima au 1 ^{er} novembre 2020	Avenant n° 12 du 8 octobre 2020	Arrêté du 2 juillet 2021, JO du 7 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

10,48 € - SMIC HORAIRE AU 1^{er} OCTOBRE 2021

1 589,50 € - 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