

A RETENIR

❖ Entretiens professionnels : dernière ligne droite pour les organiser

En raison de l'épidémie de COVID-19, les employeurs peuvent reporter jusqu'au 30 juin 2021 les entretiens professionnels qui devaient se tenir de janvier 2020 à juin 2021.

Pour rappel, un entretien professionnel doit être organisé périodiquement pour tous les salariés (tous les 2 ans sauf si un accord collectif en dispose autrement, et au retour de certaines absences).

Au bout de 6 ans (période non négociable), un entretien d'« état des lieux » doit être organisé. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié de tous ses entretiens professionnels périodiques, ainsi que de certaines évolutions de carrière.

Ainsi, lors de l'entretien « état des lieux », si les obligations n'ont pas été respectées sur les 6 dernières années (cf. ci-dessous), les employeurs d'au moins 50 salariés doivent abonder spontanément de 3 000 € le compte personnel de formation de chaque salarié concerné.

L'employeur peut échapper à la sanction s'il démontre au choix, que le salarié a bénéficié au cours des 6 années précédant l'entretien d'« état des lieux » :

- Option 1 : de ses entretiens professionnels obligatoires et d'au moins une formation non obligatoire ;

- Option 2 : de ses entretiens professionnels obligatoires et de 2 des 3 actions suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition d'éléments de certification par la formation ou par une VAE, bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

NB : dans le cadre du projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire qui est en voie d'adoption définitive par le Parlement, il est prévu de reporter l'application de la sanction encourue en cas de manquement aux obligations liées à l'entretien professionnel. L'application du mécanisme d'abondement correctif au compte personnel de formation (CPF) lié aux entretiens d'état des lieux serait donc reporter au 1^{er} octobre 2021 (au lieu du 1^{er} juillet 2021).

A LIRE AUSSI

1- TEXTES.....2

DOETH 2020 : les entreprises ont jusqu'au 5 ou 15 juillet 2021 en cas de difficulté 2

Saisie des rémunérations : montant de la fraction totalement insaisissable au 1^{er} avril 2

Registre des accidents du travail bénins : plus besoin de l'autorisation de la CARSAT 2

L'AGIRC-ARRCO met en place un outil pour renforcer la qualité des données déclarées 3

2- JURISPRUDENCE4

Si l'employeur prononce deux sanctions pour les mêmes faits, les deux doivent être annulées 4

Le salarié conserve le droit de contester une rétrogradation acceptée par avenant 4

Sept jours entre la mise à pied conservatoire et la procédure de licenciement, c'est trop 5

Les salariés licenciés pour motif économique avant la mise en place du PSE peuvent demander réparation 5

A défaut de pouvoir prouver que la pause a été prise, l'employeur s'expose à un rappel d'heures supplémentaires 6

Congés payés : impossible de renoncer aux jours de fractionnement dans le contrat 6

Accepter des cadeaux importants de clients en violation d'un code de bonne conduite peut être fautif 7

Temps partiel thérapeutique contesté par l'employeur : le salaire reste dû 7

Indemnité de licenciement : quel calcul pour un salarié à temps plein, passé à temps partiel dans le cadre d'un congé parental ? 8

Quel est le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? 8

Quelles sont les règles de prescription en cas de violation du délai de carence entre deux CDD ? 9

Détachement : effet au civil d'une condamnation pénale pour travail dissimulé malgré un formulaire A1 valide ... 10

3-CONVENTIONS COLLECTIVE 12

CHIFFRES CLÉS 202113



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

- ❖ **DOETH 2020 : les entreprises ont jusqu'au 5 ou 15 juillet 2021 en cas de difficulté** (*Information URSSAF du 26 avril 2021, www.urssaf.fr*)

Le réseau URSSAF a indiqué sur Internet le 26 avril qu'exceptionnellement, **en cas de difficulté**, les employeurs ont **un mois de plus** pour souscrire la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi. Une tolérance qui s'explique par le décalage de la transmission des effectifs aux employeurs.

Par dérogation, la première déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapé (DOETH) à transmettre en DSN, à savoir celle relative à l'obligation d'emploi 2020, doit en principe être effectuée via la DSN de mai 2021, à souscrire pour le 5 ou le 15 juin selon le cas.

Pour préparer cette déclaration, les URSSAF doivent transmettre aux entreprises un certain nombre d'informations relatives aux effectifs (effectif d'assujettissement, nombre de bénéficiaires de l'OETH employés, effectif ECAP).

La transmission de ces effectifs, qui devait initialement avoir lieu au plus le 31 mars 2021 pour cette première DOETH en DSN, a été décalée, le réseau des URSSAF se donnant un mois de plus, jusqu'au 30 avril 2021, pour transmettre ces informations aux employeurs... mais sans donner, à l'époque, de délai supplémentaire pour souscrire la DOETH.

Cette omission, qui pouvait paraître curieuse, vient d'être réparée. Le réseau des URSSAF a indiqué, dans une information diffusée le 26 avril, que **« exceptionnellement en cas de difficulté, l'entreprise pourra déposer la déclaration annuelle DOETH en DSN au plus tard le 5 ou 15 juillet 2021 »**. Dans ce cas, la logique veut **qu'il en ira de même pour la déclaration et le paiement de la contribution AGEFIPH**.

Bien entendu, rien n'empêche les employeurs qui sont prêts à souscrire leur DOETH à la date prévue (DSN de mai à échéance du 5 ou 15 juin 2021).

NB : des délais particuliers s'appliquent à la DOETH 2020, la première à « passer » via la DSN.

Mais par la suite, les employeurs devront souscrire la DOETH via la DSN relative au mois de février, à souscrire au plus tard pour le 5 ou le 15 mars (ex : pour la déclaration relative à l'OETH 2021, DSN de février 2022 à échéance du 5 ou 15 mars 2022).

De leur côté, les URSSAF devront transmettre aux employeurs les informations sur les effectifs OETH au plus tard le 31 janvier, en vue de la préparation de la déclaration annuelle.

- ❖ **Saisie des rémunérations : montant de la fraction totalement insaisissable au 1^{er} avril** (*www.caf.fr, communiqué du 1^{er} avril 2021*)

La Caisse nationale des allocations familiales indique dans un communiqué du 1^{er} avril 2021 le montant forfaitaire revalorisé du RSA pour une personne seule.

La fraction totalement insaisissable du salaire est ainsi fixée à **565,34 € à compter du 1^{er} avril 2021**, sous réserve d'un décret confirmatif à paraître.

Lors d'une procédure de saisie des rémunérations, le créancier saisissant doit toujours **laisser à la disposition du salarié une fraction de sa rémunération égale à la partie forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA) pour un foyer composé d'une seule personne**. L'application du barème de saisie, ni même une procédure de paiement direct de pension alimentaire, ne peut conduire à passer sous ce montant plancher.

Le montant mensuel du RSA passe à 565,34 € (+ 0,1 %) au 1^{er} avril 2021. Par conséquent, le montant de la fraction totalement insaisissable est égal à ce montant revalorisé, qui doit être confirmé par décret.

- ❖ **Registre des accidents du travail bénins : plus besoin de l'autorisation de la CARSAT** (*Décret n° 2021-526 du 29 avril 2021, JO 30*)

A compter 1^{er} mai 2021, l'employeur n'a plus besoin de l'autorisation préalable de la CARSAT pour tenir un registre des accidents de travail bénins.

C'est maintenant l'employeur qui est propriétaire du registre, à charge pour lui de l'archiver.

Les employeurs peuvent mettre en place un registre des accidents du travail bénins sous certaines conditions. Ce document permet de remplacer la déclaration d'accident du travail, par une inscription sur le registre pour les seuls AT bénins, **à savoir ceux n'entraînant ni soins médicaux, ni arrêt de travail**.

Jusqu'alors, l'employeur devait obtenir l'autorisation de la CARSAT pour avoir un registre des AT bénins.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a supprimé cette exigence, une simple déclaration de l'employeur **attestant du respect des conditions exigées** suffisant à la mise en place du registre.

Le décret rendant cette mesure effective est paru au JO du 30 avril. Elle est donc applicable au 1^{er} mai 2021.

Les conditions de fonds requises pour pouvoir mettre en place un registre sont inchangées (présence permanente d'un médecin ou autre professionnel de santé, exigence d'un poste de secours d'urgence, etc.).

Le décret **transfère la propriété du registre à l'employeur, qui doit le conserver, pour chaque année civile, sur le support de son choix pendant 5 ans à compter de la fin de l'exercice considéré**.

L'employeur doit le tenir de façon à pouvoir le présenter, sans difficulté d'utilisation et de compréhension, et sans risque d'altération.

Lorsqu'il tient un registre, l'employeur est tenu d'informer la CARSAT « sans délai » et par tout moyen lui donnant une date certaine.

NB : jusqu'à présent, le registre était la propriété de la CARSAT. En outre, il fallait envoyer à chaque fin d'année le registre à la CARSAT, laquelle le conservait.

Les mentions qui doivent figurer dans le registre sont inchangées (nom de la victime, date, lieu et circonstances de l'accident, etc., jusqu'à la signature de la victime).

La procédure de contrôle, elle, est ajustée. En cas de manquement de l'employeur à ses obligations (tenue incorrecte du registre, non-respect des conditions requises pour tenir un registre, refus de présentation aux personnes habilitées, au rang desquelles figurent notamment la victime de l'accident et le CSE), il n'est plus question de retrait d'autorisation.

En revanche, l'employeur peut se voir notifier une obligation de déclarer tous ses accidents dans les conditions habituelles (ce qui revient à suspendre l'utilisation du registre), tant qu'il n'a pas été mis fin au(x) manquement(s) constaté(s).

❖ **L'AGIRC-ARRCO met en place un outil pour renforcer la qualité des données déclarées (cahiers.laretraitecomplementaire.fr, **actu du 26 avril 2021**)**

Le site « Les cahiers de la retraite complémentaire » indique, dans une actualité du 26 avril 2021, que les entreprises et leurs tiers déclarants ont désormais à leur disposition DSN-FIAB, un service en ligne AGIRC-ARRCO qui doit leur permettre d'identifier les erreurs déclaratives, de les analyser et de les comprendre et, ainsi, faciliter leur démarche de régularisation.

Partant du constat qu'environ 15 % des déclarations sociales nominatives (DSN) contiennent des erreurs déclaratives, l'AGIRC-ARRCO a développé DSN-FIAB, un service en ligne censé donner aux entreprises et à leurs tiers déclarant de la visibilité sur le traitement des DSN par leur caisse de retraite AGIRC-ARRCO et des anomalies que ces dernières peuvent détecter.

DSN-FIAB leur délivre les clés pour comprendre et analyser les éventuelles erreurs déclaratives, afin de faciliter leur démarche de régularisation, explique l'AGIRC-ARRCO. Il contribue ainsi à renforcer la qualité des données déclarées par l'entreprise dans sa DSN.

Lors du traitement des DSN, l'AGIRC-ARRCO vérifie les données déclarées telles que la rémunération, le temps de travail et le taux de cotisation applicable. En cas d'écart constaté, la caisse de retraite complémentaire prenait auparavant contact avec l'entreprise pour l'accompagner dans la mise en conformité de sa

déclaration. Désormais, « grâce à DSN-FIAB, l'entreprise est sensibilisée et a les moyens par elle-même de rectifier au plus tôt les écarts détectés ».

Une vidéo de présentation mise en ligne précise que le service DSN-FIAB est accessible aux entreprises et à leurs tiers déclarant dans l'espace sécurisé du site web de leur caisse de retraite complémentaire.

Concrètement, avec cet outil, chaque entreprise ou tiers déclarant dispose :

- d'un tableau de bord, à l'échelle de l'entreprise, des DSN traitées et vérifiées de l'exercice en cours ;
- du détail téléchargeable de l'ensemble des données des salariés déclarées par l'entreprise et vérifiées par l'AGIRC-ARRCO ;
- d'un auto-diagnostic avec des motifs potentiels d'erreurs, afin de comprendre et de corriger au plus tôt leurs déclarations ;
- en cas de désaccord ou d'incompréhension, d'un accompagnement par un conseiller retraite grâce à la fonction « demander une analyse ».

Une fois les anomalies comprises, l'entreprise ou le tiers déclarant doit corriger les données de sa DSN le mois suivant, et régulariser ainsi sa situation déclarative et celle des droits de ses salariés.

2- JURISPRUDENCE

- ❖ **Si l'employeur prononce deux sanctions pour les mêmes faits, les deux doivent être annulées (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-25538)**

Une cour d'appel ne peut pas annuler une sanction consistant en un changement d'équipe et d'horaires parce qu'elle n'est pas prévue par le règlement intérieur, sans remettre en cause la mise à pied disciplinaire qui a été prononcée pour les mêmes faits.

Une salariée occupant le poste de « garde de nuit avait fait l'objet d'une procédure disciplinaire après qu'un certain nombre de manquements eurent été rapportés. L'employeur avait dans un premier temps mis à pied la salariée à titre conservatoire, le temps de vérifier les faits dont il avait eu connaissance. Au terme de cette enquête, il avait prononcé une mise à pied disciplinaire, à l'issue de laquelle la salariée devait reprendre son emploi, mais au sein d'une autre équipe et avec de nouveaux horaires. La salariée avait alors pris acte de la rupture de son contrat de travail.

La cour d'appel avait annulé le changement d'équipe et d'horaires, le règlement intérieur ne prévoyant pas une telle sanction. Les juges n'avaient en revanche pas remis en cause la mise à pied disciplinaire.

La salariée avait alors formé un pourvoi en cassation, en mettant en avant l'interdiction faite à tout employeur de sanctionner deux fois les mêmes faits.

L'employeur ne peut effectivement sanctionner une faute qu'une seule fois. Ce n'est qu'en cas de récidive ou de persistance dans le comportement fautif qu'il a la possibilité de prononcer une nouvelle sanction.

Dans le cas présent, l'employeur ne pouvait donc pas infliger à la salariée une mise à pied disciplinaire et un changement d'équipe et d'horaires. Surtout, et c'est ce qu'on retiendra de l'arrêt, **il était impossible au juge d'annuler l'une des sanctions parce qu'elle n'était pas prévue par le règlement intérieur et de laisser subsister l'autre**. Les deux sanctions ayant été notifiées sur la base des mêmes griefs, la deuxième devait également être annulée parce qu'elle punissait une deuxième fois les mêmes faits.

A la suite de la procédure disciplinaire, la salariée avait pris acte de la rupture de son contrat. La cour d'appel avait fait produire à cette prise d'acte les effets d'une démission, puisqu'elle avait jugé qu'il n'y avait pas eu double sanction. Or, du point de vue de la Cour de cassation, l'employeur a bien commis un manquement dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire. Ce sera donc à la cour d'appel de renvoi de décider si, dans cette affaire, la prise d'acte doit produire les effets d'un licenciement ou d'une démission.

- ❖ **Le salarié conserve le droit de contester une rétrogradation acceptée par avenant (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-12180)**

Pas de rétrogradation sans accord du salarié. Mais si le salarié a donné son accord exprès, peut-il ensuite saisir les tribunaux pour contester la mesure prise ? Pour la Cour de cassation, la réponse est positive.

Un salarié s'est vu notifié une rétrogradation disciplinaire. Le salarié a tout d'abord accepté cette sanction et a signé l'avenant à son contrat de travail dans lequel figurait son nouvel emploi, sa rémunération et la durée de travail afférente.

Il a ensuite saisi le conseil de prud'hommes qui a annulé la sanction.

Par conséquent, l'employeur l'a réintégré dans la catégorie socioprofessionnelle qu'il occupait avant la rétrogradation tout en le maintenant, avec son accord via un nouvel avenant, au poste de rétrogradation.

L'employeur a alors fait appel de la décision du conseil de prud'hommes et obtenu gain de cause devant la cour d'appel qui a estimé que le salarié, en signant l'avenant de rétrogradation disciplinaire et en y apposant la mention « lu et approuvé », l'avait fait en connaissance de cause. Cet avenant mentionnait clairement son nouvel emploi, sa rémunération et la durée de travail afférente.

Le salarié a décidé de contester cette décision et de se pourvoir en cassation en reprochant à la cour d'appel de s'être focalisée sur son acceptation et de n'avoir pas examiné si la sanction infligée était ou non proportionnée à la faute commise.

La Cour de cassation a donné raison au salarié en considérant que **l'acceptation par le salarié de la modification de son contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction n'empêche pas renonciation à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction**.

Le salarié avait certes accepté la sanction « rétrogradation », mais les juges du fond n'avaient pas vérifié si les faits reprochés au salarié étaient de nature à justifier une sanction et si tel était le cas, si celle-ci était proportionnée à la faute commise.

L'affaire est donc renvoyée devant la même cour d'appel, mais autrement composée.

NB : ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation pose pour principe que l'acceptation par le salarié de la modification de son contrat pour motif disciplinaire ne lui interdit pas de contester cette sanction (Cass. soc., 11 décembre 1996, n° 93-44056).

❖ **Sept jours entre la mise à pied conservatoire et la procédure de licenciement, c'est trop (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 20-12920)**

Lorsque l'employeur engage une procédure de licenciement après avoir mis à pied un salarié à titre conservatoire, il est nécessaire de ne pas trop tarder – sauf nécessité – sous peine de voir cette mesure se transformer en mise à pied disciplinaire.

Un salarié s'était vu notifier verbalement une mise à pied conservatoire le 8 septembre. L'employeur avait ensuite engagé une procédure de licenciement le 15 septembre, soit 7 jours plus tard. Cette procédure s'était soldée par le licenciement pour faute grave du salarié. Le salarié estimait que la mise à pied était en fait une mise à pied disciplinaire. Il se jugeait donc sanctionné deux fois pour les mêmes faits et contestait son licenciement.

La mise à pied conservatoire permet d'éloigner temporairement un salarié de l'entreprise en le dispensant de travailler dans l'attente du prononcé d'une sanction disciplinaire. Cette mesure permet de prévenir les situations de danger et de désordre dans l'entreprise, et de laisser à l'employeur le temps nécessaire pour vérifier l'existence ou la gravité des faits, et choisir la sanction à prononcer.

Il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire mais d'une mesure de procédure.

La mise à pied disciplinaire, pour sa part, est une sanction. Une fois notifiée au salarié pour des faits, ceux-ci ne peuvent plus faire l'objet d'une sanction.

NB : il est possible de transformer volontairement une mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire si cela est justifié et proportionné.

Ici, il n'en avait rien été et l'employeur avait continué la procédure qui avait abouti à un licenciement du salarié.

La mise à pied conservatoire d'un salarié intervient généralement en début de procédure de licenciement **pour faute (souvent faute grave)**. L'employeur la notifie au salarié en spécifiant qu'il s'agit d'une **mesure conservatoire**. Si aucun formalisme ne s'impose, il paraît préférable de procéder **par écrit** afin qu'il n'y ait **aucune ambiguïté sur la nature de la mise à pied** (courrier spécifique ou mention dans la convocation à entretien préalable). Ce qui n'avait pas été fait ici.

Quant à l'enchaînement entre la mise à pied conservatoire et l'engagement de la procédure, les juges ont admis que l'employeur n'est pas tenu d'engager une procédure immédiatement après avoir notifié la mise à pied conservatoire au salarié.

En revanche, ils exigent de lui, en cas de décalage, **qu'il puisse en justifier la nécessité, sous peine de requalification en mise à pied disciplinaire**.

Ici, la Cour de cassation relève que la procédure de licenciement avait été engagée 7 jours après la

notification de la mise à pied, **sans aucun motif de nature à justifier ce délai**.

Elle a estimé par conséquent que la mise à pied présentait un caractère disciplinaire et l'employeur ne pouvait se baser sur les faits sanctionnés par cette mise à pied pour justifier un licenciement.

❖ **Les salariés licenciés pour motif économique avant la mise en place du PSE peuvent demander réparation (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-19050)**

Dans le cadre d'une procédure de fusion-absorption avec licenciement économique, la Cour de cassation précise que **les salariés transférés qui ont été licenciés avant d'avoir pu bénéficier du PSE peuvent, sous certaines conditions, demander réparation**.

D'une part, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur (notamment par fusion) tous les contrats de travail en cours au jour de la modification sont transférés au nouvel employeur.

D'autre part, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'un projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

L'effectif concerné par le PSE s'apprécie lors de l'engagement de la procédure de licenciement.

Dans cette affaire, une cheffe de projet avait été convoquée à un entretien préalable à licenciement le 24 septembre 2012. Son contrat avait ensuite été transféré dans une autre entreprise du fait d'une fusion-absorption intervenue le 1^{er} octobre 2012.

Son nouvel employeur avait mené l'entretien préalable programmé le 9 octobre puis avait licencié la salariée pour motif économique le 18 octobre 2012. Or, au même moment, l'entreprise était engagée dans une procédure de licenciement collectif pour motif économique et un PSE était à l'étude. Ce plan sera définitivement arrêté le 28 novembre.

La salariée avait en conséquence saisi la justice pour obtenir des dommages-intérêts en raison de son exclusion du bénéfice des mesures du PSE. Elle reprochait à l'employeur de l'avoir privée d'une indemnité supra-conventionnelle de licenciement et d'une aide spécifique à la création d'entreprise.

Les juges d'appel avaient écarté ses demandes en considérant que la salariée ne pouvait pas bénéficier du PSE conclu car :

- la procédure de licenciement avait débuté avant le transfert de son contrat de travail ;

- le PSE de l'entreprise absorbante avait été définitivement arrêté après le licenciement de la

salariée pour prendre en compte uniquement les licenciements à venir.

La Cour de cassation casse le jugement.

Elle rappelle que l'objet d'un PSE est d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre via un plan de reclassement des salariés visés par un futur projet de licenciement. Elle concède donc qu'il est par principe inapplicable à un salarié dont le contrat de travail a été rompu avant son adoption.

Cependant, la Cour précise que, dans le cas de cette affaire, « le transfert du contrat de travail de la salariée était intervenu alors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi était en cours d'élaboration dans l'entreprise absorbante de sorte que celle-ci était concernée par le projet de licenciement économique collectif ».

En l'espèce, la salariée pouvait donc prétendre à une indemnisation pour avoir été privée des mesures prévues dans le PSE conclu.

La solution est pragmatique puisque, même si la procédure avait été initiée par l'entreprise A (seulement quelques jours avant le transfert), c'est l'entreprise B qui, au final, a prononcé le licenciement. Cette dernière aurait donc pu simplement attendre pour englober la salariée transférée dans son projet de licenciement collectif plutôt que de mener la procédure individuelle de licenciement à son terme.

❖ **A défaut de pouvoir prouver que la pause a été prise, l'employeur s'expose à un rappel d'heures supplémentaires (Cass. soc., 8 avril 2021, n° 19-22700)**

Si l'employeur ne prouve pas que ses salariés ont bénéficié du temps pause contractuellement prévu, ce temps devient du travail effectif et peut générer des heures supplémentaires, que l'employeur doit payer rétroactivement.

Dans cette affaire, le contrat de travail prévoyait une durée de présence de 42 heures par semaine, incluant 2 h de pause.

Les feuilles de temps de la salariée faisaient état d'une pause quotidienne de 25 minutes du lundi au jeudi et de 20 minutes le vendredi (soit 2 h sur la semaine).

Néanmoins, l'employeur ne justifiait pas que ces 2 h avaient bien été prises, de sorte qu'il fallait considérer que chaque semaine comportait 2 h supplémentaire et que la salariée avait droit à un rappel de salaire à ce titre.

C'est en vain que l'employeur a reproché à la cour d'appel d'avoir fait peser sur lui la charge de la preuve.

En effet, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies et d'heures supplémentaires, **la charge de la preuve est partagée entre le salarié et l'employeur.**

Or, en matière de respect des durées maximales, ce qui inclut le temps de pause, la preuve repose sur le seul employeur.

La Cour de cassation retoque la cour d'appel qui avait calculé le rappel de salaire sur l'année 2008 entière.

Le CPH ayant été saisi le 18 novembre 2013, la cour d'appel ne pouvait donc pas remonter au-delà du 18 novembre 2008 (5 ans) pour définir l'étendue des rappels de salaire.

En effet, depuis le 17 juin 2013 (date de promulgation de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013), les actions en rappel de salaire se prescrivent au bout de 3 ans et non plus 5 ans. Cependant, pour les prescriptions en cours avant le 17 juin 2013, la prescription est calculée en additionnant la part de l'ancien délai de prescription déjà écoulé et le nouveau délai de prescription réduit, sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder 5 ans.

L'affaire sera rejugée sur ce point.

❖ **Congés payés : impossible de renoncer aux jours de fractionnement dans le contrat (Cass. soc., 5 mai 2021, n° 20-14390)**

Les salariés peuvent-ils, par avance dans le contrat, donner leur accord au fractionnement du congé principal et renoncer à leurs droits aux jours de fractionnement ? C'est la question à laquelle devait répondre la Cour de cassation dans un arrêt du 5 mai.

Au sein des congés payés, on appelle congé principal la fraction correspondant aux 4 premières semaines de congés. Le code encadre les règles de fractionnement de ce congé par un certain nombre de règles.

Dans une affaire jugée le 5 mai 2021, la Cour de cassation s'est trouvée confrontée à une affaire de fractionnement des congés payés.

Une société était spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de pâtes traditionnelles brick et filo. Afin de pouvoir apposer l'estampille "cashier" sur ses produits, elle devait respecter les règles essentielles du judaïsme parmi lesquelles l'interdiction de travailler ou de faire travailler les samedis et durant les fêtes juives.

Dans ce contexte, les contrats de travail conclus avec les salariés indiquaient que la société étant sous le contrôle du consistoire israélite, les jours de fermeture exceptionnelle liés aux fêtes juives étaient obligatoirement décomptés des congés payés.

Des salariés avaient saisi la juridiction prud'homale afin de demander la condamnation de leur employeur au paiement de dommages-intérêts au titre de :

- la privation du droit à congé légal, en raison de l'absence d'accord des salariés au fractionnement des congés ;
- et la privation de deux jours supplémentaires de congé fractionnement.

La Cour a commencé par rappeler les règles applicables à l'époque des faits, dont les grands principes sont identiques à ceux aujourd'hui en vigueur, à savoir :

- pas de fractionnement du congé principal sans l'accord du salarié ;
- droit à des jours supplémentaires de congé quand une fraction d'une certaine durée de ce congé principal est prise en dehors de la période dite des congés d'été (période légale à l'époque des faits), sauf renonciation individuelle du salarié ou accord collectif dérogoatoire.

La Cour souligne ensuite que, aujourd'hui comme hier, le droit à ces congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative.

Pour la Cour, le salarié ne pouvant pas renoncer par avance au bénéfice d'un droit qu'il tient de dispositions d'ordre public avant que ce droit ne soit né, il ne peut pas renoncer dans le contrat de travail à ses droits en matière de fractionnement du congé principal.

En conclusion, la Cour a approuvé l'arrêt des juges d'appel, selon lequel les salariés n'avaient valablement ni donné leur accord au fractionnement du congé principal, ni renoncé aux jours supplémentaires de fractionnement.

Autrement dit, une renonciation par avance aux jours de fractionnement ne peut pas être contractualisée dans le contrat de travail initial ou par avenant. Pas davantage, à notre sens, qu'un agrément de principe du salarié pour le fractionnement du congé principal.

❖ **Accepter des cadeaux importants de clients en violation d'un code de bonne conduite peut être fautif (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-23144)**

Souvent, dans les banques, un code de bonne conduite encadre les conditions dans lesquelles les salariés peuvent accepter des cadeaux de clients et interdisent de recevoir des présents d'un montant excessif. Un salarié qui ne respecte pas ces règles peut-il être licencié pour faute grave ? En répondant à cette question, la Cour de cassation rappelle un principe jurisprudentiel bien établi.

Un salarié, directeur d'une agence bancaire, avait accepté d'un client de la banque des cadeaux consistant en la réalisation de travaux dans 5 de ses biens immobiliers, sans contrepartie financière.

L'employeur avait alors estimé que le salarié n'avait pas respecté l'article 10 du code de bonne conduite, intitulé « interdiction d'acceptation d'avantages », qui faisait obligation aux salariés de ne pas accepter ou solliciter un quelconque avantage « incluant prêt, cadeaux, ou autres profits émanant de personnes avec lesquelles ils entrent en relation et/ou sont en contact direct dans l'exercice de leurs relations professionnelles ».

En raison du conflit d'intérêt suspecté, la banque avait licencié le salarié pour faute grave.

Les parties se sont retrouvées devant les tribunaux.

Les juges du fond ont estimé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'employeur n'établissant pas le manquement du salarié aux règles de conflit d'intérêts. Par ailleurs, le code de bonne conduite n'interdisait nullement, selon les juges, de faire appel à des artisans, clients de la banque, pour des besoins privés. Surtout, les faits énoncés ne concernaient aucunement l'emploi du salarié auprès de la banque, ni sa relation de travail. Ils s'inscrivaient en conséquence dans le cadre de sa sphère privée et non professionnelle.

Sans en rester là, l'employeur a saisi la Cour de cassation.

La Cour a rappelé le principe selon lequel un fait tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il caractérise un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail. Elle a en conséquence écarté les arguments de la cour d'appel en considérant que les juges du fond auraient dû vérifier si l'acceptation de cadeaux importants de la part d'un client de l'agence par son directeur constituait ou non un manquement du salarié à ses obligations contractuelles et, en particulier, au code de bonne conduite en vigueur dans l'entreprise.

L'affaire est donc renvoyée devant la même cour d'appel autrement composée.

❖ **Temps partiel thérapeutique contesté par l'employeur : le salaire reste dû (Cass. soc., 3 février 2021, n° 19-24102)**

L'employeur est tenu de reprendre le paiement du salaire de la salariée qui est déclarée apte à reprendre son poste de travail en temps partiel thérapeutique, y compris s'il n'a pas donné son accord à cet aménagement de poste.

Une salariée a été placée en arrêt de travail à compter du 2 octobre 2012 et a été déclarée par le médecin du travail, le 13 mai 2013, à l'issue de la visite de reprise, apte à reprendre son poste de travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique pour une durée prévisible de 3 mois.

En cas de difficulté ou de désaccord avec l'avis du médecin du travail, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant le conseil de prud'hommes (depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 – auparavant c'est l'inspecteur du travail qui était compétent).

C'est ce qu'a fait l'employeur qui a immédiatement saisi l'inspection du travail afin de contester cet avis. Par décision du 1^{er} août 2013, l'inspecteur du travail l'a annulé et déclaré la salariée apte à reprendre son poste à temps complet.

La salariée saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'un rappel de salaire pour la période du 13 mai 2013 au 28 juillet 2013 pendant laquelle l'employeur ne lui a pas fourni de travail ni versé de rémunération.

Elle soutient que la visite de reprise à l'issue de laquelle elle a été déclarée apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique a mis fin à la période de suspension de son contrat de travail provoquée par la maladie. L'employeur était donc tenu de reprendre le paiement de son salaire dans la mesure où elle se tenait à sa disposition, peu important le recours exercé devant l'inspecteur du travail contre la décision du médecin du travail.

La Cour retient que **« la visite de reprise à l'issue de laquelle le salarié a été déclaré apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par la maladie »**. L'employeur est donc **tenu de reprendre le paiement des rémunérations au salarié qui se tient à sa disposition** « peu important le recours exercé devant l'inspecteur contre la décision du médecin du travail ».

La Cour de cassation avait décidé que l'employeur devait reprendre le salaire du salarié qui se tenait à sa disposition en présence d'un avis d'aptitude émis par le médecin du travail suite à un accident du travail, peu important le recours exercé devant l'inspecteur du travail contre la décision du médecin du travail.

❖ **Indemnité de licenciement : quel calcul pour un salarié à temps plein, passé à temps partiel dans le cadre d'un congé parental ? (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-21508)**

Comment calculer une indemnité de licenciement d'une salariée engagée à temps plein, et passée à temps partiel lors d'un congé parental ?

Dans cette affaire, une salariée estimait que les sommes perçues dans le cadre de la résiliation judiciaire de son contrat (indemnité conventionnelle de licenciement, indemnité de préavis et droits à congés payés afférents, indemnité pour licenciement nul), avaient été limitées. En effet, ces dernières avaient été calculées sur la base d'un travail à temps partiel.

Ses arguments étaient simples : reprenant notamment une décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne, la salariée rappelait que lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein (ce qui était son cas) est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, son indemnité de licenciement doit être déterminée entièrement sur la base de la rémunération afférente aux prestations de travail effectuées à temps plein.

Dans l'affaire qui nous intéresse, la résiliation judiciaire du contrat de la salariée avait été prononcé alors qu'elle était en congé parental à temps partiel.

Pour autant, la cour d'appel s'était référée, pour fixer l'indemnité de licenciement qui lui était due, à sa rémunération au titre d'un temps partiel.

Pour mémoire, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise, à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Par ailleurs, la règle de principe veut que **l'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon cette modalité depuis son entrée dans l'entreprise**.

Concernant les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, dans l'hypothèse du salarié en congé parental à temps partiel au moment de son licenciement, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) saisit d'une question préjudicielle par la Cour de cassation avait, en son temps, **conclu qu'il faut calculer l'indemnité sur la base du temps complet (CJUE, 8 mai 2019, aff. C-486/18)**. La Cour de cassation avait tiré par la suite les conséquences de cet arrêt (*Cass. soc., 18 mars 2020, n° 16-27825*).

Reprenant le fil de cette précédente décision, c'est donc sans surprise que la Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel, en soulignant que cette dernière ne pouvait pas déterminer le montant de l'indemnité de licenciement en se fondant sur la rémunération au titre d'un temps partiel. Les juges auraient dû rechercher si, à la date à laquelle la salariée a bénéficié d'un congé parental à temps partiel, celle-ci n'était pas engagée dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein.

❖ **Quel est le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? (Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-24650)**

Dans une décision du 5 mai, la Cour de cassation rappelle que **lorsqu'un accord ou une convention collective prévoit une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale de licenciement, l'employeur doit verser au salarié avec qui il a conclu une rupture conventionnelle une indemnité au moins égale à cette indemnité conventionnelle de licenciement**.

L'indemnité versée dans le cadre de la rupture conventionnelle ne peut être inférieure ni à l'indemnité légale ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable.

Cette règle faisant, dans certaines circonstances, prévaloir l'indemnité conventionnelle de licenciement s'applique lorsque les dispositions conventionnelles aménagent au profit du salarié licencié une indemnité de rupture unique, quel qu'en soit le motif.

Mais lorsqu'un accord ou une convention prévoit deux indemnités - une pour motif personnel et une en cas de

licenciement économique - le minimum à respecter est (*instr. DGT 2009-25 du 8 décembre 2009*) :

- l'indemnité légale, si au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale ;

- **l'indemnité conventionnelle la plus faible**, si les deux indemnités conventionnelles sont **supérieures à l'indemnité légale**.

A la suite de la conclusion d'une rupture conventionnelle, une salariée a contesté le montant de son indemnité de rupture. L'employeur lui avait versé une indemnité calculée par référence au montant de l'indemnité légale de licenciement. La salariée réclamait un complément au motif que l'accord prévoyait une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable. Elle a eu gain de cause.

Dans cette affaire, l'accord prévoyait le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement plus élevée que l'indemnité légale dans deux hypothèses : **en cas de licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle et en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise**. Tous les autres cas de licenciement pour motif personnel n'ouvraient droit qu'à l'indemnité légale de licenciement.

Pour justifier le versement de la seule indemnité légale, l'employeur soutenait que lorsque, comme dans son cas, l'accord collectif prévoit une indemnité de licenciement réservée à certains cas de rupture, renvoyant pour le reste à l'indemnité légale, et une indemnité pour motif économique, le salarié peut seulement prétendre à une indemnité de rupture conventionnelle au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, les exceptions précitées étant d'interprétation stricte.

Il soutenait aussi qu'en tout état de cause, dans son cas particulier, le renvoi à l'indemnité légale de licenciement pour les autres cas de rupture pour motif personnel devait être assimilé à l'indemnité la plus faible qui doit prévaloir en cas de pluralité d'indemnités conventionnelles de licenciement.

Pour l'employeur, il fallait raisonner ici « comme si » l'accord applicable prévoyait trois montants d'indemnité conventionnelle distincts (indemnité réservée à certains cas de rupture pour motif personnel, indemnité légale pour les autres motifs et indemnité pour motif économique) et donc appliquer le montant le plus faible, à savoir celui renvoyant à l'indemnité légale, qui devait prévaloir en cas de pluralité d'indemnités conventionnelles de licenciement.

Ces arguments n'ont pas emporté l'adhésion des juges.

La Cour de cassation a constaté que l'accord collectif applicable prévoyait une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale de licenciement. Elle en a déduit que la salariée pouvait donc prétendre à une indemnité spécifique de rupture d'un montant qui ne pouvait pas être inférieur à

l'indemnité conventionnelle de licenciement, comme le préoyaient les règles applicables en l'état. Peu importait l'existence de différents motifs de licenciement, l'ANI du 11 janvier 2008 ne faisant aucune distinction en ce sens.

❖ **Quelles sont les règles de prescription en cas de violation du délai de carence entre deux CDD ? (Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-14295)**

Une salariée a signé plusieurs CDD sur une période de 2 ans, dont l'un violait les règles du délai de carence. Elle a saisi les prud'hommes plusieurs années après, alors qu'une réforme avait entre-temps réduit le délai de prescription. Son action était-elle recevable ?

Une association d'aide aux personnes en difficulté avait employé une salariée en qualité de cuisinière, dans le cadre de différents CDD de remplacement non successifs, du 24 avril au 11 septembre 2009. Immédiatement à l'issue du dernier CDD de remplacement, elle avait travaillé une journée, le 12 septembre 2009, dans le cadre d'un CDD pour surcroît d'activité. S'en était suivi un long CDD de remplacement, du 15 septembre 2009 au 8 avril 2011, puis une embauche en CDI le 17 mai 2011.

Le 28 mai 2014, la salariée avait saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification de la relation de travail en CDI en raison du non-respect par l'employeur du délai de carence lorsque s'étaient succédé sans interruption un CDD de remplacement et un CDD pour surcroît d'activité, le 12 septembre 2009.

Effectivement, il est **interdit d'enchaîner** un CDD de remplacement et un CDD pour surcroît d'activité **sans respecter de délai de carence**. Cependant, ce n'est pas cet aspect de l'affaire qui retiendra notre attention. En effet, le litige est allé jusque devant la Cour de cassation, mais en raison de débats autour de la notion de prescription. Deux questions se posaient :

- quel était le point de départ de la prescription ?

- quelle était la durée de la prescription ?

Pour déterminer le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification d'un CDD, deux hypothèses doivent être distinguées :

- lorsque la demande de requalification est fondée sur le motif du recours au CDD (ex : emploi s'inscrivant dans l'activité normale et permanente de l'entreprise), la prescription de l'action en justice court à compter du terme du contrat irrégulier ou, en cas de succession de CDD, du terme du dernier contrat ;

- lorsque la demande est fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, la prescription de l'action en justice court à compter de la conclusion de ce contrat.

Cette affaire donne à la Cour de cassation l'occasion de préciser que l'irrégularité tenant au non-respect du délai de carence entre deux CDD successifs s'inscrit

plutôt dans la 2^{ème} hypothèse, mais avec une nuance : **ce n'est pas la conclusion du 2^{ème} contrat qui marque le point de départ de la prescription de l'action en justice, mais le premier jour d'exécution de ce contrat.**

Ici, le contrat litigieux était le CDD pour surcroît d'activité exécuté le 12 septembre 2009. Ce contrat ayant été conclu le 1^{er} septembre 2009, la cour d'appel avait pris cette date comme point de départ de la prescription. A tort, car, pour la Cour, il fallait partir du premier jour d'exécution du contrat, donc du 12 septembre 2009 (premier jour qui était aussi le dernier, puisque le CDD avait été conclu pour une journée).

En 2^{ème} lieu, se posait la question du délai de prescription applicable.

Rappelons tout d'abord que l'action en requalification du CDD relève du contentieux de l'exécution du contrat et non de celui du paiement des salaires.

Dans cette affaire, à la date du CDD litigieux (12 septembre 2009), la prescription en matière d'exécution du contrat était de 5 ans. Puis elle était passée à 2 ans le 14 juin 2013, en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi. Au moment où la salariée avait saisi le conseil de prud'hommes, le 28 mai 2014, la prescription était donc de 5 ans.

Il convenait dès lors de se tourner vers les règles définissant la transition entre l'ancien et le nouveau délai de prescription. Pour la Cour de cassation, ces règles pouvaient se résumer comme suit : en cas de réduction de la durée du délai de prescription, le nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Dans cette affaire, la salariée avait initialement 5 ans pour agir. Elle devait donc saisir le conseil de prud'hommes avant le 12 septembre 2014 (12 septembre 2009 + 5 ans). La nouvelle durée de prescription de 2 ans était entrée en vigueur le 14 juin 2013. D'application immédiate, elle laissait théoriquement à la salariée jusqu'au 14 juin 2015 pour agir. Cependant, cela aurait conduit à donner à la salariée plus de 5 ans pour saisir les prud'hommes. Il fallait donc s'en tenir à la prescription initiale, avec une date limite fixée au 12 septembre 2014. La salariée ayant saisi le conseil de prud'hommes le 28 mai 2014, elle était dans les temps.

❖ **Détachement : effet au civil d'une condamnation pénale pour travail dissimulé malgré un formulaire A1 valide (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 16-16713)**

Une condamnation pénale pour travail dissimulé, prononcée sans que la procédure de contestation du formulaire A1 n'ait été respectée, **empêche le salarié détaché d'obtenir au civil l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé. En revanche, elle ne fait obstacle à ce que le salarié obtienne réparation pour non-respect**

par l'employeur des règles françaises en matière de congés payés.

La particularité de cette affaire est que le juge pénal avait écarté le formulaire A1, alors même que la procédure de contestation exigée par le droit européen n'avait pas été appliquée (*contestation auprès des autorités du pays émetteur, etc.*) et sans même avoir recherché si tel avait été le cas.

Or en l'espèce, après une demande de l'URSSAF, le certificat avait été annulé en 2014, puis quelques mois plus tard déclaré maintenu par l'institution compétente.

Il en ressort que la condamnation pénale de la société pour travail dissimulé en raison de l'absence de déclaration du salarié auprès des organismes de protection sociale avait été prononcée en méconnaissance des dispositions prévues par le droit européen en matière de contestation du formulaire A1.

Dès lors, le juge civil pouvait-il se fonder sur cette condamnation pénale pour condamner la société au civil à indemniser le salarié au titre du travail dissimulé?

La Cour de cassation rappelle la solution rendue par la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) saisie dans cette affaire.

Celle-ci a indiqué que les juridictions nationales ne peuvent constater l'existence d'une fraude et écarter un formulaire A1 qu'après s'être assurées, d'une part, que la procédure de contestation a été suivie, et d'autre part, que l'institution compétente de l'Etat membre d'émission s'est abstenue de prendre position, dans un délai raisonnable.

La CJUE a ajouté que le droit européen s'oppose à ce que, dans le cas où un employeur a fait l'objet, dans l'Etat membre d'accueil, d'une condamnation pénale fondée sur un constat définitif de fraude opéré en méconnaissance de ce droit européen, à ce qu'une juridiction civile de cet Etat membre, tenue par le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil, mette à la charge de cet employeur, du seul fait de cette condamnation pénale, des dommages-intérêts destinés à indemniser les travailleurs victimes de cette fraude (*CJUE 2 avril 2020, C-370/17 et C-37/18*).

Au regard de cette décision de la CJUE, la Cour de cassation estime que « la condamnation pénale fondée sur un constat définitif de fraude opéré en méconnaissance du droit de l'Union européenne ne pouvait s'imposer à la juridiction prud'homale saisie d'une demande au titre du travail dissimulé et du défaut d'affiliation à la sécurité sociale française ».

L'arrêt du juge civil en ce qu'il a condamné la société à payer au salarié des sommes à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé et de dommages-intérêts pour absence de cotisations sociales en France est donc cassé.

La Cour de cassation rappelle également que les formulaires de détachement A1 n'ont d'effet qu'en

matière de sécurité sociale. Ils sont donc sans effet à l'égard des obligations imposées par le droit national dans des matières autres que la sécurité sociale, telles que, notamment, celles relatives à la relation de travail.

Ainsi, pour la Cour de cassation, le maintien du formulaire A1 ne faisait pas obstacle à ce que le juge civil sanctionne la violation par la société d'obligations que le droit du travail français mettait à sa charge.

En l'espèce, le droit espagnol en matière de congés payés était moins favorable que le droit français en vertu duquel le salarié pouvait bénéficier de 5 jours supplémentaires par an. Par ailleurs, il ressort des faits que le salarié avait travaillé sans congés payés de mai 2007 à mai 2008. Il pouvait donc obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'impossibilité de bénéficier de jours de congés.

Enfin, la Cour de cassation a estimé que la rupture du contrat devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit aux indemnités de licenciement, de préavis et de rupture abusive.

3- CONVENTIONS COLLECTIVES

❖ AUTOMOBILE

Salaires minima et indemnité de panier de nuit au 1 ^{er} janvier 2021	Avenant n° 97 du 19 janvier 2021	Arrêté du 12 avril 2021, JO du 27
Capital fin de carrière	Accord du 8 avril 2021	Déposé le 13 avril 2021
Congé en cas de décès d'un enfant et congé de deuil	Avenant n° 98 du 8 avril 2021	

❖ BOULANGERIE-PÂTISSERIE INDUSTRIELLE

Amélioration des congés exceptionnels pour événements familiaux	Avenant du 29 septembre 2020	Arrêté du 2 avril 2021, JO du 10
---	------------------------------	---

❖ CEREALES, MEUNERIE, APPROVISIONNEMENT, ALIMENTATION, OLEAGINEUX

Rémunérations minimales garanties selon la nouvelle classification	Avenant n° 129 du 5 novembre 2019	Arrêté du 22 mars 2021, JO du 3 avril
--	-----------------------------------	--

❖ ESTHETIQUE-COSMETIQUE ET ENSEIGNEMENT ASSOCIE

Maladie, accident du travail et maternité	Avenant n° 6 du 13 février 2014	Arrêté du 2 avril 2021, JO du 13
---	---------------------------------	---

❖ FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Amélioration des congés exceptionnels pour événements familiaux	Avenant du 14 octobre 2020	Arrêté du 2 avril 2021, JO du 10
---	----------------------------	---

❖ IMPORT-EXPORT

Régime de prévoyance : taux contractuels des cotisations à compter du 1 ^{er} juillet 2021	Avenant du 14 janvier 2021	
--	----------------------------	--

❖ MATERIELS AGRICOLES, DE BTP ET DE MANUTENTION : MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION

Activité partielle de longue durée	Accord du 5 février 2021	Déposé le 13 avril 2021
------------------------------------	--------------------------	-------------------------

❖ NOTARIAT

Salaires minima au 1 ^{er} mars 2021	Avenant n° 41 du 18 février 2021	Déposé le 18 mars 2021
--	----------------------------------	------------------------

❖ RECUPERATION : INDUSTRIES ET COMMERCE

Salaires minima au 1 ^{er} avril 2021	Accord du 3 février 2021	Déposé le 9 mars 2021
---	--------------------------	-----------------------

❖ RESTAURATION RAPIDE

Création d'un congé enfant malade, Revalorisation de la prime de coupure des salariés à temps partiel, Evolution du personnel de niveau 1	Avenant n° 57 du 3 mars 2020	Arrêté du 2 avril 2021, JO du 14
---	------------------------------	---

❖ SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL A BUT NON LUCRATIF : ACCORDS DE BRANCHE

Champ d'application des accords interbranches : intégration des codes NAF 2008 et élargissement du champ territorial	Avenant n° 3 du 15 juin 2016 agréé par arrêté du 28 mars 2017	Arrêté du 22 mars 2021, JO du 8 avril
--	---	--

❖ TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

Indemnité de départ à la retraite	Avenants n ^{os} 94, 96 et 114 du 19 mars 2021	
Jours fériés et dimanches travaillés	Avenants n ^{os} 86, 94, 96 et 114 du 19 mars 2021	
Indemnités complémentaires pour langues étrangères et salaires minima au 1er avril 2021	Avenants n ^{os} 86, 94, 96 et 114 du 19 mars 2021	

❖ VIANDES : INDUSTRIES ET COMMERCE EN GROS

Mise en place d'un compte épargne temps	Accord du 7 février 2019	Arrêté du 2 avril 2021, JO du 14
Salaires minima au 1 ^{er} avril 2021	Avenant n° 91 du 2 avril 2021	

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