



# NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

ÉTÉ 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



## ACTUS LEGISLATIVES

### Loi de sortie de crise sanitaire : dérogations pour la prise des congés payés et les réunions CSE

La loi n° 2021-689 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire du 31 mai 2021 prévoit la prorogation de plusieurs mesures, notamment celles concernant la prise des congés payés et les modalités de tenues des réunions CSE.

Ainsi, la possibilité qui était offerte aux employeurs d'imposer de manière unilatérale la prise ou la modification de certains jours de repos dans la limite de 10 jours est prorogée. Les mesures permettant à l'employeur d'imposer la prise de congés payés par accord d'entreprise ou par accord de branche sont également prolongées et le nombre de jours que l'employeur peut imposer est porté de 6 à 8 jours.

Concernant les réunions CSE, elles pourront continuer à se tenir à distance (par visioconférence, conférence téléphonique...). Ces règles sont applicables jusqu'au 30 septembre 2021.

[L. n° 2021-689, 31 mai 2021, JO : 1 juin]

### Covid-19 : les arrêts maladie dérogatoires prolongés jusqu'au 30 septembre 2021

Un décret publié le 16 juin prolonge une nouvelle fois le décret du 9 janvier 2021 qui permet à certaines catégories de salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de la Covid-19 de bénéficier du régime dérogatoire de versement des indemnités de la sécurité sociale et des indemnités complémentaires de l'employeur.

Pour rappel, ces derniers bénéficient de ces indemnités sans délai de carence, sans que les indemnités journalières et complémentaires perçues soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation et sans condition d'ancienneté. La liste des salariés concernés reste inchangée.

[D. n° 2021-770, 16 juin 2021, JO : 17 juin]

### Activité partielle : maintien des garanties de prévoyance

Les règles relatives au maintien des garanties de prévoyance pendant la mise en activité partielle ou en APLD avaient été temporairement fixées jusqu'au 30 juin 2021 par une loi du 17 juin 2020. Ces mesures sont pérennisées par l'instruction du 17 juin 2021.

Dès lors qu'elles sont indemnisées, les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident, les périodes d'activité partielle et d'APLD ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur doivent donner lieu au maintien des garanties de prévoyance.

[Instr. intermin. DSS/3C/5B/2021/127, 17 juin 2021]

### Prolongation du CSP jusqu'au 31 décembre 2022

Afin de permettre la continuité du contrat de sécurisation professionnelle, les partenaires sociaux ont conclu, le 28 juin, un avenant à la convention de 2015, qui prévoit de prolonger le dispositif de 18 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2022. Ce texte devra être agréé et reprend en majeure partie le dispositif déjà applicable au CSP, tout en prévoyant notamment des possibilités de prolongation de la durée du CSP.

Ainsi, il est notamment prévu d'instaurer la possibilité de prolonger la durée du CSP au-delà de 12 mois en cas de congé paternité, de congé d'adoption ou de congé de proche aidant et selon des limites prédéfinies.





# NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

ÉTÉ 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



## ACTUS BRANCHES

### Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé :

- o **Industries laitières** : [accord du 11 mai 2021](#)
- o **Inspection d'assurance** : [accord du 3 juin 2021](#)

### Événements familiaux

Un accord signé dans les **industries alimentaires diverses** remet à jour les dispositions relatives aux jours de congés pour événements familiaux [Accord du 19 mars 2021]

### Accords séniors / Contrat de génération

Un accord relatif aux séniors a été conclu dans la branche des **sociétés d'assistance**. Il prévoit notamment la possibilité pour les salariés de 55 ans et plus ayant au moins 15 ans d'ancienneté de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail sur une base de 80 % rémunéré 90 %. [Accord du 28 mai 2021]

Un accord sur le contrat de génération a été conclu dans la branche des **jeux, jouets et articles de fêtes** : il prévoit des objectifs chiffrés sur le recrutement de jeunes en alternance et sur le maintien dans l'emploi des séniors, ainsi que des mesures relatives aux conditions de travail des séniors. [Accord du 21 avril 2021]

### Formation professionnelle

Un accord a été signé dans les **matériaux de construction** afin de mettre à jour l'ensemble des dispositifs relatifs à la formation professionnelle [Accord du 6 mai 2021]. Un accord sur le même sujet a été conclu dans les **sociétés d'assistance** [Accord du 26 juin 2021]

Dans l'**horlogerie-bijouterie**, un accord a été conclu aux fins de définir la liste des formations éligibles au titre de la PRO A [Accord du 18 mai 2021]

### Classification professionnelle

Un accord a été signé dans la **propreté** pour réviser la classification professionnelle afin de la rendre plus attractive. Il est notamment prévu un passage automatique entre le 1er échelon et le 2nd échelon au bénéfice des salariés ayant un an d'expérience professionnelle dans la branche. Par ailleurs, l'évolution professionnelle des salariés est facilitée entre le 2e et le 3e échelon, avec une priorité des postulants au 3e échelon lorsqu'ils ont notamment suivi une formation. [Accord du 11 mai 2021]

Dans la filière **sport et loisirs**, un accord remet à jour la classification professionnelle (actualisation des qualifications, intitulés et descriptifs de postes). [Accord du 6 mai 2021]

### Travail dominical

Chez les **succursalistes de la chaussure**, l'accord sur les dérogations au repos dominical signé par la CFTC et la CFE-CGC a fait l'objet d'une opposition majoritaire. [Accord du 17 juin 2021]





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

ÉTÉ 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



## JURISPRUDENCE

### Le diplôme peut être un critère objectif permettant d'individualiser la rémunération sans discrimination

Il est de jurisprudence constante que le principe d'égalité de traitement n'interdit pas à l'employeur d'individualiser la rémunération des salariés si la différence est justifiée par des critères objectifs et pertinents, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination.

Par cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que des diplômes de niveaux différents ou attestant de connaissances particulières utiles à l'exercice du poste occupé peuvent justifier une différence de salaire pour un même travail.

[Cass. soc., 16 juin 2021, n° 19-18.965]

### La vidéosurveillance constante du lieu où un salarié travaille seul est disproportionnée

Dans cette affaire, La Cour de cassation juge comme étant disproportionnée le contrôle vidéo d'un pizzaiolo, filmé en continu pour contrôler le respect des règles relatives à l'hygiène et au temps de travail. La spécificité de cette décision réside notamment dans les faits ; le salarié était seul à travailler dans la cuisine et faisait l'objet d'une surveillance constante par le biais de cette caméra.

Les juges considèrent ainsi que ce dispositif est attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but de sécurité des personnes et des biens. Les enregistrements produits à l'appui du licenciement sont donc inopposables au salarié.

[Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-13-856 FS-P+B]

### Le comportement violent d'un salarié résultant d'un harcèlement moral ne constitue pas une faute

L'agression verbale commise par un salarié résultant de son état pathologique, conséquence du harcèlement moral dont il était victime, ne constitue pas une faute grave rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise. Dans ce cas, la Cour de cassation a jugé que le licenciement du salarié était sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-10.512 F-D]

### Désignation d'un délégué syndical : précisions sur les règles supplétives

Un syndicat ne peut pas se prévaloir d'une renonciation de ses élus et candidats ayant obtenu un score électoral de 10 % des suffrages à leur droit d'être désigné DS lorsque celle-ci intervient postérieurement à la désignation d'un candidat en application des règles supplétives.

C'est ce qui vient confirmer la Cour par cet arrêt du 9 juin 2021 : si un syndicat souhaite désigner un candidat en application des règles supplétives, cela doit nécessairement être précédé de la renonciation expresse des élus et candidats susceptible d'être désigné. La désignation ne peut intervenir que postérieurement à la renonciation de ces élus et candidats

[Cass. Soc., 9 juin 2021, n° 19-24.678]





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

ÉTÉ 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



## QUESTION/REPONSE

### Je viens de passer à temps plein après un temps partiel : mes congés seront indemnisés sur une base de temps plein ou temps partiel ?

L'indemnisation des congés payés se fait selon deux méthodes :

- o soit la règle du maintien de salaire : le salarié perçoit la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé s'il avait continué à travailler
- o soit la règle du 1/10ème : le salarié perçoit 1/10ème de la rémunération brute totale perçue pendant la période de référence prise en compte pour l'acquisition des congés payés

C'est le calcul le plus favorable au salarié qui doit s'appliquer.

L'indemnité de congés payés des salariés à temps partiel se calcule, comme pour les autres salariés, en prenant la plus favorable des deux méthodes pour le salarié : soit le 1/10 des salaires perçus pendant la période de référence, soit le salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant le congé.

Ainsi le salarié à temps partiel qui reprend un emploi à temps complet avant ses congés payés devra percevoir une indemnité de congés égale à son salaire à temps plein, salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période des congés ; cette méthode étant plus favorable que la règle du dixième.

Au contraire, toujours par application de la méthode la plus favorable au salarié, le salarié à temps complet qui prend un emploi à temps partiel avant ses congés payés se verra appliquer la règle du 1/10ème plus favorable dans son cas.

