



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

OCTOBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



ACTUS LEGISLATIVES

Activité partielle : des dispositions dérogatoires prolongées jusqu'au 31 décembre 2022

Par une ordonnance du 22 septembre 2021, plusieurs mesures dérogatoires au régime juridique de l'activité partielle ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2022.

Les salariés protégés pourront ainsi continuer à être placés en activité partielle, sans que l'employeur n'ait à recueillir leur accord, dès lors que cela affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement ou du service auquel ils sont affectés ou rattachés.

De même, la mesure tenant à suspendre la majoration de l'indemnité pour les salariés suivant une formation durant une période d'activité partielle est prolongée. Ces derniers ne peuvent donc pas bénéficier de l'indemnité majorée à 100%.

Les autres dispositions dérogatoires introduites par l'ordonnance du 27 mars 2020 devraient en revanche prendre fin au 31 décembre 2021. On peut cibler notamment la fin de la prise en compte des heures supplémentaires structurelles pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

[Ord. n° 2021-1214, 22 sept. 2021 : JO, 23 sept.]

Harmonisation des règles d'indemnisation des parents d'enfants déclarés positifs à la Covid-19

Un communiqué de presse en date du 3 septembre 2021 vient préciser qu'à compter de cette date, le parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19 peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires, sans délai de carence, avec un complément employeur, qu'il soit vacciné ou non.

Jusqu'à cette date, un salarié vacciné dont l'enfant était testé positif à la Covid-19 ne pouvait plus bénéficier de cet arrêt de travail dérogatoire y compris s'il était en situation de cas-contact contrairement aux parents non-vaccinés qui demeuraient cas contact. Le régime applicable est désormais le même, que le parent soit vacciné ou non.

[Communiqué de presse du 3 septembre 2021]

Augmentation du SMIC horaire à 10,48 € au 1er octobre 2021

Un arrêté du 27 septembre 2021 confirme la revalorisation du SMIC de 2,2 % à compter du 1er octobre 2021 annoncée par le Gouvernement. Cette revalorisation intervient compte tenu de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Le SMIC horaire brut passera donc de 10,25 à 10,48 € et le SMIC mensuel sera d'un montant de 1589,50 € contre 1554,62 € auparavant.

[Arrêté du 27 septembre 2021, JO, 30 sept. 2021]

Fin de la recommandation de prévoir 2 jours de télétravail par semaine

Le protocole sanitaire national, dans sa version en date du 1er septembre 2021, ne comporte plus de mention concernant la recommandation du télétravail au moins 2 jours par semaine. Le protocole continue de préciser que le télétravail est un mode d'organisation qui peut participer à la démarche de prévention du risque d'infection à la Covid-19 sans dorénavant faire référence à un nombre de jours précis de télétravail ou à une recommandation sur ce point.

[Protocole sanitaire, version applicable au 1er septembre 2021]





NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

OCTOBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



ACTUS BRANCHES

Salaires

Une nouvelle annexe a été signée dans la branche du **Commerce de gros de l'habillement, la mercerie, les chaussures et les jouets** afin de revaloriser la grille des minima salariaux. Elle est applicable à compter du 1er octobre 2021 : [télécharger cette annexe](#).

[Annexe 53A du 10 septembre 2021]

Formation

Des avenants relatifs à la formation professionnelle et à la PRO-A ont été signés dans la branche du **Bricolage** afin de remettre les dispositions relatives au contrat de professionnalisation conformes aux règles légales en vigueur et celles relatives à la PRO-A conformes aux observations émises par la Commission en charge des arrêtés d'extension.

[Avenants n°1 du 14 septembre 2021 à l'accord du 6 octobre 2020]

Congés pour événements familiaux

Un avenant a été signé dans les **Entreprises de courtage d'assurances et / ou de réassurances** afin de mettre en conformité l'article 34 de la convention collective, relatif aux congés pour événements familiaux aux règles légales en vigueur.

[Avenant du 27 mai 2021]

Augmentation du SMIC au 1er octobre 2021 : conséquences dans les branches

Le 15 septembre dernier, la ministre du travail, Élisabeth Borne, a annoncé une revalorisation du SMIC de 2,2% à compter du 1er octobre 2021 portant ainsi le SMIC mensuel brut à 1589,47 € pour 35 heures de travail hebdomadaire (le SMIC horaire brut passera de 10,25 € à 10,48 €).

Attention, l'article L. 2241-2-1 du code du travail impose le principe de l'ouverture systématique des négociations au niveau de la branche lorsque le premier niveau des salaires minima de branche devient, par l'effet de l'augmentation du SMIC, inférieur à ce dernier. A défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois à compter de la date de modification du montant du SMIC, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

La CFTC-CSFV se tient prête à faire cette demande à défaut d'ouverture des négociations par la partie patronale.





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

OCTOBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



JURISPRUDENCE

Un accord collectif ne peut pas modifier la rémunération sans l'accord des salariés

Sauf disposition légale contraire (notamment en présence d'un accord de performance collective), un accord collectif ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification d'un élément essentiel du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié au préalable. Aussi, l'employeur doit d'abord obtenir l'aval du salarié pour modifier sa rémunération, qui est élément essentiel au contrat de travail, même si cette modification lui est favorable.

[Cass. soc., 15 sept. 2021, n° 19-15.732 FS-B]

Temps partiel : même décompté au mois, il doit rester inférieur à la durée légale hebdomadaire

Peu importe que le temps de travail d'un salarié à temps partiel soit déterminé à la semaine ou au mois, sa durée de travail ne peut pas être portée au niveau de la durée légale de travail au cours d'une même semaine du fait de la réalisation d'heures complémentaires. Si tel est le cas, le contrat de travail pourra être requalifié en contrat à temps plein. Cette requalification se fera même si cette limite a été respectée au global sur le mois mais pas sur la semaine.

[Cass. soc., 15 sept. 2021, n°19-19.563]

Parité des listes : pas de possibilité de remplacer par un suppléant le titulaire dont l'élection a été annulée

Lorsqu'un mandat de titulaire CSE a été annulé pour non-respect des règles de représentation équilibrée dans les listes de candidats, il n'y a pas lieu de procéder au remplacement de ce poste vacant. Les règles de suppléance ne s'appliquent pas dans ce cas.

[Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 20-16.859]

Pas de représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

L'article L.2143-6 du code du travail prévoit la possibilité dans les entreprises de moins de 50 salariés de désigner un membre CSE titulaire comme délégué syndical. Or, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE. La Cour de cassation vient préciser dans cet arrêt que la désignation dérogatoire d'un membre CSE titulaire en tant que délégué syndical ne permet pas pour autant de désigner un Représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés.

[Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 20-13.694]





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

OCTOBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



QUESTION/REPONSE

Puis-je être sanctionné(e) pour un fait tiré de ma vie personnelle ?

L'article 9 du Code civil garantit à toute personne le droit au respect de sa vie privée, y compris sur son lieu de travail et pendant son temps de travail. L'employeur ne peut donc en principe s'immiscer dans la vie privée du salarié voire le sanctionner pour des faits relevant de sa vie personnelle.

Néanmoins, l'employeur peut être amené à le sanctionner pour des faits tirés de sa vie personnelle lorsque la sphère personnelle empiète de façon abusive sur la sphère professionnelle ou qu'elle crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

Par exemple, le licenciement d'un chauffeur qui perd son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse en dehors de ses horaires de travail est justifié dès lors que le permis est nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle. [Cass. soc, 2 décembre 2003, pourvoi n° 01-43227]

De même, le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique en dehors de son lieu et de son temps de travail pour obtenir des faveurs sexuelles auprès d'un autre salarié de l'entreprise constitue un harcèlement sexuel pouvant être sanctionné par un licenciement pour faute grave. [Cass. soc, 19 octobre 2011 n°09-72.672]

Au contraire, le fait pour un salarié de mentir sur son motif d'absence en invoquant un arrêt maladie alors qu'en réalité il était en garde à vue ne constitue pas un motif de licenciement dès lors qu'il n'est pas établi que ce comportement issu de la vie privée a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise. [Cass. soc., 16 septembre 2009, n°08-41.837]

Par ailleurs, même en dehors de ses heures de travail, le salarié reste lié à son employeur par une obligation de loyauté. Ainsi, est justifié le licenciement d'un salarié qui travaille pour une entreprise concurrente pendant ses congés payés. [Cass. soc, 10 mai 2001, pourvoi n° 99-40584]

Cette newsletter a été réalisée en partenariat avec



AG2R LA MONDIALE

