

## Veille juridique du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août 2021

<b>TEXTES</b>	
<b>Visite médicale des salariés partant à la retraite</b>	Décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite
<b>Sanction en cas de non contrôle du passe sanitaire</b>	Décret n° 2021-1056 du 7 août 2021 pris pour l'application des articles 1 <sup>er</sup> et 16 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire
<b>Les 3 formes alternatives du passe sanitaire</b>	Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1 <sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire
<b>L'obligation du passe sanitaire pour certains salariés</b>	Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire
<b>Consultation du CSE pour mettre en place le passe sanitaire</b>	Article 15 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire
<b>L'obligation d'un passe sanitaire : calendrier</b>	Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1 <sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire Décret n° 2021-1056 du 7 août 2021 pris pour l'application des articles 1 <sup>er</sup> et 16 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire
<b>La loi réforme la prévention en santé au travail</b>	Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail
<b>Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat reconduite en 2021</b>	Loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021
<b>Modulation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle</b>	Décret n° 2021-978 du 23 juillet 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
<b>Règles applicables en matière de prévention des risques biologiques</b>	Décret n° 2021-951 du 16 juillet 2021 fixant le cadre applicable des dispositions du code du travail en matière de prévention des risques biologiques dans le cadre de la pandémie de SARS-CoV-2
<b>Réforme du régime d'assurance chômage</b>	Décret n° 2021-843 du 29 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage
<b>Aide à l'embauche d'une personne handicapée</b>	Décret n° 2021-864 du 30 juin 2021 modifiant le décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche pour les travailleurs handicapés

## ZOOM

Heures de délégation et congés payés

Licenciement d'un salarié protégé et avis du CSE

## JURISPRUDENCE

Projet important et consultation du CSE	Cass. Soc., 12 mai 2021 : n° 19-24.692
Notion d'établissement distinct	Cass. Soc., 9 juin 2021 : n° 19-23.745 et n° 19-23.153
Qualité de cadre dirigeant	Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 18-20812
Modification des fonctions d'un salarié	Cass. Soc., 5 mai 2021 : n° 19-22.209
Contrat à temps partiel et contrat de travail	Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 19-13339

## TEXTES

### Visite médicale des salariés partant à la retraite

Décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite

**Article L 4624-2-1** (Créé par l'article 13 de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018)

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.

Le décret précise les catégories de salariés bénéficiant de la visite médicale avant leur départ à la retraite prévue à l'article L 4624-2-1 du code du travail.

Il prévoit les modalités selon lesquelles cette visite doit être effectuée, les modalités selon lesquelles le médecin du travail établit une traçabilité des expositions du travailleur à certains facteurs de risques professionnels et peut formuler des préconisations en matière de surveillance post-professionnelle, et, le cas échéant, informer le travailleur sur les dispositifs spécifiques mis en place par les régimes accidents du travail - maladies professionnelles.

Ces dispositions prévues par le décret s'appliquent aux salariés dont le départ ou la mise à la retraite intervient à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021.

### Sanction en cas de non-contrôle du passe sanitaire

Décret n° 2021-1056 du 7 août 2021 pris pour l'application des articles 1<sup>er</sup> et 16 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

Le décret fixe les montants des amendes forfaitaires applicables aux contraventions de la 5<sup>ème</sup> classe dans deux cas :

- l'absence de contrôle de la détention des documents relatifs au passe sanitaire par l'exploitant d'un service de transport
- l'absence de contrôle par l'employeur du respect de l'obligation vaccinale.

La procédure de l'amende forfaitaire est applicable à ces contraventions et les montants des amendes forfaitaires et des amendes forfaitaires majorées sont respectivement fixés à 1 000 et 1 300 euros.

## Les 3 formes alternatives du passe sanitaire

Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Le passe sanitaire est fondé sur 3 possibilités alternatives au choix de la personne qui en justifie :

1	SOIT le résultat d'un examen de dépistage (d'au plus <b>72 heures</b> ) OU un test antigénique OU ( <i>nouveau</i> ) un autotest réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé	Un examen de dépistage RT-PCR
		<b>Remarque</b> : le type d'examen admis peut être circonscrit aux seuls examens de dépistage RT-PCR ou à certains tests antigéniques si la situation sanitaire, et notamment les variants du SARS-CoV-2 en circulation, l'exige
2	SOIT un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ( <i>voir le décret n° 2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021, modifié</i> )	
3	SOIT un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 (valide 6 mois ; <i>délivré sur présentation d'un document mentionnant un résultat positif à un examen de dépistage RT-PCR ou à un test antigénique réalisé plus de 11 jours et moins de 6 mois auparavant</i> )	

## L'obligation du passe sanitaire pour certains salariés

Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

Le passe sanitaire (*ou passe sanitaire*) consiste en la présentation numérique (*via l'application TousAntiCovid*) ou papier, d'une preuve sanitaire, parmi les 3 suivantes :

- La vaccination, à la condition de disposer d'un schéma vaccinal complet ;
- Le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures (*examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé*) ;
- Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

Le document attestant d'une contre-indication médicale à la vaccination peut être présenté à la place des documents précités.

L'obligation de présenter un passe sanitaire pour les professionnels intervenant dans les lieux concernés s'applique à partir du 30 août 2021.

Pour les salariés de moins de 18 ans, cette obligation s'impose à compter du 30 septembre 2021.

## Lieux concernés par l'obligation de passe sanitaire

<b>Lieux d'activités et de loisirs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions ;</li> <li>- salles de concert et de spectacle ;</li> <li>- cinémas</li> <li>- musées et salles d'exposition temporaire ;</li> <li>- festivals ;</li> <li>- événements sportifs (manifestations sportives amateurs en plein air) ;</li> <li>- établissements sportifs clos et couverts ;</li> <li>- établissements de plein air ;</li> <li>- conservatoires, lorsqu'ils accueillent des spectateurs, et autres lieux d'enseignement artistique à l'exception des pratiquants professionnels et personnes engagées dans des formations professionnalisantes</li> <li>- salles de jeux, escape-games, casinos ;</li> <li>- parcs zoologiques, parcs d'attractions et cirques ;</li> <li>- chapiteaux, tentes et structures</li> <li>- foires et salons ;</li> <li>- séminaires professionnels de plus de 50 personnes, lorsqu'ils ont lieu dans un site extérieur à l'entreprise</li> <li>- bibliothèques (sauf celles universitaires et spécialisées type Bibliothèque nationale de France) ;</li> <li>- manifestations culturelles organisées dans les établissements d'enseignement supérieur</li> <li>- fêtes foraines comptant plus de 30 stands ou attractions ;</li> <li>- navires et bateaux de croisière avec restauration ou hébergement ;</li> <li>- tout événement culturel, sportif, ludique ou festif, organisé dans l'espace public ou dans un lieu ouvert au public susceptible de donner lieu à un contrôle de l'accès des personnes ;</li> </ul>
<b>Lieux de convivialité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- discothèques, clubs et bars dansants ;</li> <li>- bars, cafés et restaurants, à l'exception des cantines, restaurants d'entreprise, ventes à emporter et relais routiers, ainsi que lors des services en chambres et des petits-déjeuners dans les hôtels</li> </ul>
<b>Lieux de santé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hôpitaux pour les personnes se rendant à des soins programmés, sauf décision contraire du chef de service ou de l'autorité compétente quand l'application du pass peut nuire à l'accès aux soins ;</li> <li>- établissements de santé pour les personnes rendant visite à des personnes malades et établissements médico-sociaux pour les personnes rendant visite aux adultes résidents, sauf urgences et accès pour un dépistage de la Covid-19</li> </ul>
<b>Transports publics</b>	Transports de longue distance, à savoir les trains à réservation (par exemple, TGV), les vols nationaux ou encore les cars interrégionaux
<b>Grands centres commerciaux supérieurs à 20 000 m<sup>2</sup></b>	<p>Selon une liste définie par le préfet de département, là où la circulation du virus est très active, et en veillant à garantir l'accès aux transports parfois compris dans les centres, ou l'accès aux biens de première nécessité par l'existence de solutions alternatives au sein du bassin de vie</p> <p><b>Exemple :</b> Arrêté préfectoral PREF/SIDPC/2021-221-0001 du 9 août 2021 subordonnant à la présentation du passe sanitaire l'accès aux centres commerciaux de plus de 20 000 m<sup>2</sup> dans le département des Pyrénées-Orientales</p> <p>Les 3 centres commerciaux concernées dans le département sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- centre commercial Caira Salanca sur la commune de Claira</li> <li>- centre commercial Espace Polygone sur la commune de Perpignan</li> <li>- centre commercial Aushopping Porte d'Espagne sur la commune de Perpignan</li> </ul> <p>L'arrêté entre en vigueur à compter du mercredi 11 août 2021</p>

## Salariés soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire

<b>Professionnels concernés par l'obligation de présentation du passe sanitaire</b>	<p>À compter du 30 août 2021, les salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires, sous-traitants qui interviennent dans les établissements où il est demandé aux usagers sont concernés par l'obligation de présentation du passe sanitaire, sauf lorsque leur activité se déroule :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans des espaces non accessibles au public (<i>exemple : bureaux</i>)</li> <li>- en dehors des horaires d'ouverture au public.</li> </ul> <p>Les personnels effectuant des livraisons ne sont pas soumis à l'obligation du passe sanitaire ainsi que ceux effectuant des interventions d'urgence.</p> <p>Par des interventions urgentes sont visées des interventions pour effectuer des missions ou des travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'établissement concerné (<i>travaux pour réparer des accidents ou dommages survenus au matériel, installations ou bâtiments ou bien pour organiser des mesures de sauvetage par exemple</i>)</p>
---	---

<b>Salariés de moins de 18 ans</b>	L'obligation de présentation du passe sanitaire est applicable aux mineurs de plus de 12 ans à compter du 30 septembre 2021
	Dès lors, les salariés de moins de 18 ans ne seront pas tenus de présenter un passe sanitaire avant cette date
	A partir de cette date, ils devront présenter un passe sanitaire dans les mêmes conditions que les salariés majeurs
<b>Personnel des restaurants</b>	Le passe sanitaire est une obligation pour les salariés des bars, cafés et restaurants, à l'exception des cantines, restaurants d'entreprise relais routiers, ainsi que lors des services en chambres et des petits-déjeuners dans les hôtels
	Le passe sanitaire ne peut être exigé des salariés qui exercent dans le cadre de la vente à emporter de plats préparés
	C'est en revanche une obligation pour les salariés des restaurants disposant uniquement d'une terrasse
<b>Restaurants collectifs</b>	La restauration collective est exclue du champ d'application du passe sanitaire, qu'il s'agisse des salariés qui y exercent ou des professionnels qui s'y rendent pour déjeuner
<b>Salariés du transport</b>	Les déplacements longue distance, pour lesquels la détention d'un pass sanitaire est requise, sont ceux nécessitant le recours aux transports publics interrégionaux et ceux effectués à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou des collectivités ultramarines, effectué en TVG ou en Intercités, avion ou car

**Remarque : port du masque :** l'obligation de port du masque n'est pas applicable aux personnes ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire.

Le port du masque reste toutefois requis dans les trains, avions, autocars soumis au passe sanitaire, dans le cadre des déplacements longue distance.

Le port du masque reste également applicable pour les professionnels intervenant dans ces lieux jusqu'au 30 août 2021, date à laquelle ils sont soumis à l'obligation du passe sanitaire et pourront donc se dispenser de cette obligation.

Enfin, dans l'ensemble de ces lieux, le port du masque peut être rendu obligatoire par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur.

<b>Du contrôle à la suspension du contrat de travail</b>		
<b>Contrôle du passe sanitaire par l'employeur</b>	A partir du 30 août 2021, le passe sanitaire sera obligatoire pour les personnes travaillant dans les lieux soumis à cette obligation	
	<p>Les employeurs devront donc demander à leurs salariés de leur présenter leur passe sanitaire valide, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le résultat d'un test de dépistage virologique négatif ;</li> <li>- un justificatif de statut vaccinal complet (2 injections de vaccins + 7 jours après la seconde dose ou 1 injection de vaccin + 7 jours après cette injection unique pour les personnes ayant déjà eu le covid ou 1 injection du vaccin Janssen + 28 jours après cette dose unique) ;</li> <li>- un certificat de rétablissement pour les personnes ayant déjà contracté le virus.</li> </ul>	<p>L'employeur qui ne contrôle pas le passe sanitaire, risque une mise en demeure de mettre en place des mesures de contrôle dans les 24 heures.</p> <p>S'il ne le fait pas, une fermeture administrative de 7 jours maximum peut-être prononcée.</p> <p>Si l'employeur manque à ses obligations de contrôle plus de 3 fois, dans un délai de 45 jours, il risque 1 an de prison et 9.000 euros d'amende</p>
<b>Suspension du contrat en cas d'absence de passe sanitaire</b>	En cas de non-présentation du passe sanitaire ( <i>refus de présentation ou passe sanitaire non valide</i> ), l'employeur doit notifier au salarié, par tout moyen le jour même, la suspension de son contrat ou de ses fonctions	
	Ainsi, le salarié qui ne présente pas le passe vaccinal obligatoire à son employeur, ne pourra plus exercer son activité tant qu'il ne fournira pas les justificatifs valides	Le fait de ne pas respecter l'interdiction d'exercer son activité ( <i>donc le fait d'aller travailler sans fournir les justificatifs demandés</i> ), est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 4 <sup>ème</sup> classe soit 135 euros
	La suspension du contrat de travail ou des fonctions entraîne également la suspension de la rémunération. Le salarié ne sera donc pas payé et ne pourra pas travailler en attendant la régularisation de sa situation	
Si l'employeur est d'accord, le salarié peut utiliser ses jours de congés payés ou ses jours de repos (RTT...) pour éviter la suspension de son contrat et l'absence de rémunération		

<b>Autorisation d'absence</b>	L'article 17 instaure une autorisation d'absence sans perte de congés ni de rémunération pour un salarié se rendant à un rendez-vous lié à sa vaccination. Ainsi, les salariés et les stagiaires bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19. Une autorisation d'absence peut également être accordée au salarié ou au stagiaire qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19
	Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté
<b>Entretien avec le salarié si la suspension dure plus de 3 jours</b>	Si la suspension dure plus de 3 jours, normalement travaillés, ( <i>donc si le salarié ne présente pas le passe sanitaire dans les 3 jours</i> ), l'employeur doit le convoquer à un entretien
	Cet entretien a pour but de chercher un moyen pour régulariser la situation : possibilité d'affectation temporaire sur un autre poste non soumis au passe sanitaire par exemple, expliquer les possibilités pour se faire vacciner ou tester...
<b>Régularisation</b>	Parmi les moyens de régularisation figurent : - l'affectation temporaire à un poste non-soumis à l'obligation du passe sanitaire si les besoins et l'organisation de l'entreprise le permettent - ou le télétravail, lorsque les missions sont éligibles à ce mode d'organisation de travail
	À l'issue et dans le cas d'une situation de blocage persistante, les procédures de droit commun concernant les contrats de travail peuvent s'appliquer
<b>Absence de régularisation</b>	En l'absence d'une solution permettant la régularisation, le contrat de travail est suspendu
	La suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité
	Elle ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.
	Pendant cette suspension, le salarié conserve cependant le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit

**Remarques : professions non soumises au passe sanitaire :** pour les salariés qui ne sont pas soumis au passe sanitaire, l'absence de passe ne peut pas justifier une suspension de contrat ou une sanction.

L'employeur ne peut pas non plus, dans ce cas, imposer à ses salariés de se faire vacciner ou de faire un test PCR pour se rendre au travail.



## Suspension du contrat de travail

<b>Suspension de plus de 3 jours</b>	Si le contrat de travail du salarié est suspendu par l'employeur comme le prévoit la loi, la durée de la suspension du contrat de travail n'est pas assimilable à une période de travail effectif	
	Aussi, aucun congé payé ni droit légal ou conventionnel ne pourra être généré durant cette période	
	Exercice de l'activité dans plusieurs lieux	Le salarié est soumis à l'obligation vaccinale ou la production du passe sanitaire uniquement pour des lieux ou activités relevant du champ défini par la loi.
		La suspension du contrat de travail du salarié refusant de produire ses justificatifs ne vaut que pour les lieux pour lesquels ses justificatifs sont exigés, au prorata du temps de travail que le salarié aurait dû effectuer dans ces lieux
	Mandat des représentants du personnel	La suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel est sans effet sur ses mandats. Il peut continuer à les exercer
		Pour concilier la liberté syndicale et le respect des obligations prévues par la loi, l'employeur peut aménager les modalités d'exercice du dialogue social, notamment en facilitant les échanges à distance
	Salariés en CDD	La règle édictée à l'article L 1243-6 du code du travail, selon laquelle la suspension du CDD ne fait pas obstacle à l'échéance du terme continue à s'appliquer
		Si le contrat comprend une date de fin définie et que le terme prévu survient pendant la période de suspension, le contrat prend fin à la date prévue, sans être prolongé de la durée de la suspension
		Si, en revanche, le contrat n'est pas de date de fin définie, c'est la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu qui constitue le terme du contrat. Si cet objet est réalisé pendant la période de suspension, le contrat prend fin dès la réalisation de cet objet ( <i>par exemple, s'agissant d'un contrat saisonnier, dès la fin de la moisson, etc.</i> )
	Apprenti ou salarié en contrat de professionnalisation	Comme les autres salariés, les alternants, apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation, sont concernés par l'obligation vaccinale ou le passe sanitaire selon leur secteur d'activité. Le passe sanitaire n'étant toutefois applicable aux mineurs qu'à partir du 30 septembre, celui-ci ne pourra pas être exigé par l'employeur avant cette date.
		À défaut de respecter ces exigences ou de mobiliser une solution alternative, il leur sera interdit de poursuivre leur activité au sein de l'entreprise et leur contrat de travail pourra alors être suspendu
		Cependant, la suspension du contrat de travail d'un alternant ne doit pas avoir pour conséquence de le priver du bénéfice de la formation dispensée par le centre de formation des apprentis (CFA) ou l'organisme de formation afin d'éviter d'obérer ses possibilités de validation de sa formation. C'est pourquoi, la suspension du contrat de travail se limite au temps passé en entreprise, à l'exclusion du temps de formation assuré par le CFA ou l'organisme de formation
		En conséquence, les opérateurs de compétences continueront d'assurer le financement des formations dispensées par les CFA et les organismes de formation concernés lorsque le contrat de travail de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation aura été suspendu en raison de l'absence de passe sanitaire ou de respect de l'obligation vaccinale
Salarié en activité partielle	Si le salarié est placé en activité partielle à 100 %, l'employeur n'est pas fondé à lui demander la présentation d'un passe sanitaire ou d'un justificatif de vaccination	
	Si le salarié est en activité partielle pour une partie seulement de son activité soumise à l'obligation de présentation du passe sanitaire ou de l'obligation vaccinale, il devra pour cette partie-là, présenter les justificatifs nécessaires. A défaut, la suspension du contrat et de sa rémunération ne portera que sur l'activité concernée par le refus de présentation des justificatifs et non celle chômée et indemnisée au titre de l'activité partielle.	
Modification du contrat de travail	Lorsque la modification de l'affectation du salarié emporte une modification de son contrat de travail ( <i>changement de qualification, baisse de la rémunération, volume de la prestation de travail et, dans certains circonstances, changement de lieu d'affectation</i> ), celle-ci doit être acceptée par le salarié et consignée par un avenant	
	Si la modification de l'affectation n'emporte qu'un simple changement des conditions de travail du salarié et n'a pas d'impact sur son contrat de travail, elle ne nécessite pas l'accord du salarié et aucun formalisme n'est prévu sauf dispositions conventionnelles spécifiques. L'employeur et le salarié peuvent cependant utilement retracer par écrit les modifications de l'affectation du salarié	
Affectation à un nouveau poste	L'employeur a la faculté de proposer au salarié une nouvelle affectation sur un poste qui ne nécessite pas de présenter un passe sanitaire, en fonction de l'organisation de l'entreprise et des besoins de postes à pourvoir	
	En revanche, même s'il ne s'agit pas d'une obligation, tout doit être mis en œuvre pour régulariser la situation et, en cas de contentieux, la recherche d'affectation sera un des éléments que le juge pourra prendre en compte	
Télétravail	En principe, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail	
	Toutefois, en période d'urgence sanitaire, comme actuellement et jusqu'au 15 novembre, l'employeur peut imposer à son salarié de télétravailler un certain nombre de jours par semaine si ses activités sont éligibles à ce mode de travail	

## Consultation du CSE pour mettre en place le passe sanitaire

Article 15 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

### Article 15

Par dérogation aux articles L 2312-8 et L 2312-14 du code du travail, dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur informe, sans délai et par tout moyen, le CSE des mesures de contrôle résultant de la mise en œuvre des obligations prévues au 2° du A du II de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire et au I de l'article 12 de la présente loi.

L'avis du CSE peut intervenir après que l'employeur a mis en œuvre ces mesures, au plus tard dans un délai d'1 mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures.

Dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés concernées par le passe sanitaire, l'employeur doit informer le CSE, sans délai et par tout moyen, des mesures de contrôle mises en œuvre pour s'assurer du respect des nouvelles obligations.

Par dérogation au principe selon lequel la consultation du CSE doit être préalable à la mise en œuvre des mesures de contrôle, l'avis du CSE peut ici intervenir après que l'employeur a mis en œuvre ces mesures, au plus tard dans le mois qui suit la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures.

Ainsi, dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur en informe le CSE. Cette information déclenche le délai de consultation du CSE d'1 mois. Cela signifie que l'employeur a 1 mois pour réunir le CSE afin qu'il puisse rendre un avis sur les mesures mises en œuvre. Le CSE se réunit pour rendre son avis 3 jours après la transmission de l'ordre du jour sur le sujet.

Procédure de consultation du CSE	
<b>9 août</b>	Publication de la loi
<b>10 août</b>	Entrée en vigueur de la loi
	Dès la mise en œuvre des mesures, information du CSE sur les mesures mises en place par l'employeur
	Début du délai de consultation
<b>J</b>	Transmission de l'ordre du jour au CSE
<b>J + 3</b>	1 <sup>ère</sup> réunion du CSE Le CSE peut rendre son avis dès cette 1 <sup>ère</sup> réunion
<b>10 septembre</b>	Fin du délai de consultation

Au-delà d'un avis consultatif, les élus CSE sont tout à fait habilités à émettre des vœux, des suggestions. Ils peuvent (*doivent*) être force de proposition, et s'assurer de défendre au mieux l'intérêt des salariés qu'ils représentent.

Dans le cadre de leur mission, les deux préoccupations majeures des élus CSE seront les suivantes :

- s'assurer que l'employeur respecte ses obligations en matière de santé et sécurité (*passe sanitaire*)
- veiller au respect des droits des salariés qui ne souhaitent pas se soumettre au passe sanitaire

Les élus CSE devront être vigilants. Parmi les questions à se poser, figurent par exemple celles-ci :

- l'entreprise est-elle concernée par l'obligation de passe sanitaire ?
- dans l'affirmative, quels salariés (*fonctions, postes*) sont soumis à cette obligation ?
- quelles seront les modalités de contrôle ? ...

De plus, le règlement intérieur doit préciser les mesures relatives au passe sanitaire mises en place dans l'entreprise (*cas obligatoires, modalités de présentation et de contrôle, sanctions possibles...*).



## L'obligation d'un passe sanitaire : calendrier

Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Décret n° 2021-1056 du 7 août 2021 pris pour l'application des articles 1<sup>er</sup> et 16 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

Synthèse du calendrier de mise en place du passe sanitaire			
Quand ? Quoi ?	Où ?	Comment ?	Quel risque ?
<p><b>A compter du 9 juin 2021</b></p> <p>Événements accueillant plus de 1 000 personnes où le brassage du public est plus à risque au plan sanitaire</p> <p>Décret n° 2021-724, 7 juin 2021</p>	<p>Grandes salles de spectacle. Événements sportifs ou culturels. Festivals. Foire et salons.</p>	<p>Présenter, au format numérique (via « Mon carnet » de l'application TousAnti Covid) ou papier, une preuve de non-contamination au Covid, parmi les 3 suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'attestation de vaccination (schéma vaccinal complet) : 1 semaine après la 2<sup>ème</sup> injection pour les vaccins à double injection (<i>Pfizer, Moderna, Astra Zeneca</i>) ; 4 semaines après l'injection pour les vaccins à une seule injection (<i>Janssen/Johnson &amp; Johnson</i>) ; 1 semaine après l'injection du vaccin chez les personnes ayant eu le Covid (<i>1 seule injection</i>).</li> <li>- la preuve d'un test négatif RT-PCR ou antigénique de moins de 48h pour l'accès aux lieux culturels ou de loisirs et de 72h maximum pour le contrôle sanitaire aux frontières.</li> <li>- le résultat d'un test RT-PCR positif attestant du rétablissement du Covid, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.</li> </ul>	<p>Ne pas présenter son passe sanitaire peut entraîner une amende d'au minimum 135 €.</p> <p>Utiliser frauduleusement un passe sanitaire est puni d'une amende de 135 € portée à 6 mois d'emprisonnement et 3 750 € d'amende après 3 violations en 30 jours.</p> <p>Les commerçants et professionnels ne contrôlant pas le passe sanitaire s'exposent à une amende de 1 500 €, une mise en demeure et une éventuelle fermeture temporaire de l'établissement, portée à 9 000 € et 1 an d'emprisonnement après 3 récidives dans un délai de 45 jours ayant fait l'objet d'une mise en demeure</p>

<p><b>A compter du 21 juillet 2021</b></p> <p>Lieux de loisirs et de culture rassemblant plus de 50 personnes</p> <p>Décret n° 2021-955, 19 juillet 2021</p>	<p>Salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions. Chapiteaux, tentes et structures. Salles de concerts et de spectacles. Cinémas. Festivals (<i>assis et debout</i>). Événements sportifs clos et couverts. Établissements de plein air (<i>terrains de sports, stades, piscines...</i>). Salles de jeux, escape-games, casinos. Lieux de culte lorsqu'ils accueillent des activités culturelles (<i>concerts, spectacles</i>). Foires, séminaires et salons professionnels. Parcs zoologiques, parcs d'attractions et cirques. Musées et salles d'exposition temporaire. Bibliothèques et centres de documentation (<i>sauf les bibliothèques universitaires et les bibliothèques spécialisées, la BNF et la Bpi du Centre Pompidou hors espaces d'expositions</i>). Manifestations culturelles organisées dans les établissements d'enseignement supérieur. Fêtes foraines comptant plus de 30 stands ou attractions. Tout événement, culturel, sportif, ludique ou festif, organisé dans l'espace public et susceptible de donner lieu à un contrôle de l'accès des personnes. Navires et bateaux de croisière avec hébergement. Discothèques, clubs et bars dansants, quel que soit le nombre de clients accueillis au sein de l'établissement.</p>	<p>Présenter, au format numérique (<i>via « Mon carnet » de l'application TousAnti Covid</i>) ou papier, une preuve de non-contamination au Covid, parmi les 3 suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'attestation de vaccination (schéma vaccinal complet) : 1 semaine après la 2<sup>ème</sup> injection pour les vaccins à double injection (<i>Pfizer, Moderna, Astra Zeneca</i>) ; 4 semaines après l'injection pour les vaccins à une seule injection (<i>Janssen/Johnson &amp; Johnson</i>) ; 1 semaine après l'injection du vaccin chez les personnes ayant eu le Covid (<i>1 seule injection</i>).</li> <li>- la preuve d'un test négatif RT-PCR ou antigénique de moins de 48h pour l'accès aux lieux culturels ou de loisirs et de 72h maximum pour le contrôle sanitaire aux frontières.</li> <li>- le résultat d'un test RT-PCR positif attestant du rétablissement du Covid, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.</li> </ul>	<p>Ne pas présenter son passe sanitaire peut entraîner une amende d'au minimum 135 €.</p> <p>Utiliser frauduleusement un passe sanitaire est puni d'une amende de 135 € porté à 6 mois d'emprisonnement et 3 750 € d'amende après 3 violations en 30 jours.</p> <p>Les commerçants et professionnels ne contrôlant pas le passe sanitaire s'exposent à une amende de 1 500 €, une mise en demeure et une éventuelle fermeture temporaire de l'établissement, portée à 9 000 € et 1 an d'emprisonnement après 3 récidives dans un délai de 45 jours ayant fait l'objet d'une mise en demeure.</p>
--	--	--	--

<p><b>A compter du 9 août 2021</b></p> <p>Restaurants, bars, maisons de retraite, ou certains centres commerciaux. Toutes les activités de loisirs, les foires et salons sans limitation de jauge</p> <p>Loi n° 2021-1040, 5 août 2021</p>	<p>Cafés, bars et restaurants, que ce soit en intérieur ou en terrasse. <i>La restauration collective, la vente à emporter de plats préparés et la restauration professionnelle routière et ferroviaire ne sont pas concernés.</i> Centres commerciaux <i>au-delà d'un certain seuil défini par décret et si la gravité des risques de contamination à l'échelle d'un département le justifie (sur décision du préfet en raison de ses conditions sanitaires).</i> Hôpitaux, maisons de retraites, établissements médico-sociaux pour les accompagnants, les visiteurs et les malades accueillis pour des soins programmés. <i>Le passe sanitaire ne peut en aucun cas être demandé en cas d'urgence médicale.</i> Avions, trains (TGV, Intercités) et cars interrégionaux pour les trajets de longue distance au sein du territoire national, et sauf en cas d'urgence</p>	<p>Présenter, au format numérique (via « Mon carnet » de l'application TousAnti Covid) ou papier, une preuve de non-contamination au Covid, parmi les 3 suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'attestation de vaccination (<i>schéma vaccinal complet</i>) : 1 semaine après la 2ème injection pour les vaccins à double injection (<i>Pfizer, Moderna, AstraZeneca</i>) ; 4 semaines après l'injection pour les vaccins à une seule injection (<i>Janssen/Johnson &amp; Johnson</i>) ; 1 semaine après l'injection du vaccin chez les personnes ayant eu le Covid (<i>1 seule injection</i>).</li> <li>- la preuve d'un test négatif RT-PCR ou antigénique de moins de 48h pour l'accès aux lieux culturels ou de loisirs et de 72h maximum pour le contrôle sanitaire aux frontières.</li> <li>- le résultat d'un test RT-PCR positif attestant du rétablissement du Covid, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.</li> </ul>	<p>Ne pas présenter son passe sanitaire peut entraîner une amende d'au minimum 135 €. Utiliser frauduleusement un passe sanitaire est puni d'une amende de 135 € portée à 6 mois d'emprisonnement et 3 750 € d'amende après 3 violations en 30 jours. Les commerçants et professionnels ne contrôlant pas le passe sanitaire s'exposent à une amende de 1 500 €, une mise en demeure et une éventuelle fermeture temporaire de l'établissement, portée à 9 000 € et 1 an d'emprisonnement après 3 récidives dans un délai de 45 jours ayant fait l'objet d'une mise en demeure.</p>
<p><b>A partir du 30 août 2021</b></p> <p>Personnel des établissements recevant du public (ERP)</p> <p>Loi n° 2021-1040, 5 août 2021</p>	<p>Personnes qui travaillent dans des établissements recevant du public (ERP) où le passe sanitaire est obligatoire</p>	<p>Présenter, au format numérique (via « Mon carnet » de l'application TousAnti Covid) ou papier, une preuve de non contamination au Covid, parmi les 3 suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'attestation de vaccination (<i>schéma vaccinal complet</i>) : 1 semaine après la 2e injection pour les vaccins à double injection (<i>Pfizer, Moderna, Astra Zeneca</i>) ; 4 semaines après l'injection pour les vaccins à une seule injection (<i>Janssen/Johnson &amp; Johnson</i>) ; 1 semaine après l'injection du vaccin chez les personnes ayant eu le Covid (<i>1 seule injection</i>).</li> <li>- la preuve d'un test négatif RT-PCR ou antigénique de moins de 48h pour l'accès aux lieux culturels ou de loisirs et de 72h maximum pour le contrôle sanitaire aux frontières.</li> <li>- le résultat d'un test RT-PCR positif attestant du rétablissement du Covid, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.</li> </ul>	<p>À défaut de présenter le passe sanitaire dans les 3 jours travaillés, leur contrat de travail peut être suspendu, sans salaire pour les CDD comme pour les CDI. La suspension prend fin lorsque le salarié suspendu produit les justificatifs requis ou qu'il se voit proposer un autre poste sans contact avec le public et pour lequel le passe sanitaire n'est pas nécessaire Un licenciement pour défaut de passe sanitaire est exclu tant pour les CDI, que pour les CDD et intérimaires</p>

<p><b>A partir du 30 septembre 2021</b></p> <p>Mineurs de de 12 à 17 ans, dans les lieux où le passe sanitaire est exigé</p> <p>Loi n° 2021-1040, 5 août 2021</p>	<p>Mineurs de de 12 à 17 ans</p>	<p>Pour les enfants, dans la mesure où la vaccination n'est aujourd'hui pas autorisée, le test sera la preuve à faire valoir. Le test pourra être RT-PCR ou antigénique (<i>par voie salivaire ou nasopharyngée</i>).  <i>Il est obligatoire pour toutes personnes de plus de 11 ans voulant aller en Corse ou en Outre-Mer.</i></p>	<p>A priori, ne pas présenter son passe sanitaire pour un mineur peut également entraîner une amende d'au minimum 135 €</p>
---	----------------------------------	--	---

## La loi réforme la prévention en santé au travail

*Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail*

La loi transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail. Elle contient également des mesures afin de décloisonner la santé publique et la santé au travail.

### Création d'une visite médicale de mi-carrière

La loi crée un nouvel article L 4624-2-2 au sein du code du travail, aux termes duquel les travailleurs bénéficient d'une visite médicale de mi-carrière.

<p>Quand</p>	<p>Le travailleur est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45<sup>ème</sup> anniversaire du travailleur</p>
	<p>Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail 2 ans avant l'échéance prévue ci-dessus. Il peut être réalisé dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche ou, à défaut, qu'il est âgé d'au moins 45 ans</p>
<p>Objectifs de l'examen médical</p>	<p>Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis</p>
	<p>Évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé</p>
	<p>Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels</p>
<p>Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures prévues à l'article L 4624-3 (<i>mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur</i>)</p>	

### Aménagement des modalités de l'organisation du retour des salariés à leur retour à leur poste après une absence de longue durée

<b>Rendez-vous de liaison</b>	
<b>Principe</b>	Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une durée fixée par décret, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail
<b>Objectif</b>	Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de préreprise et des mesures individuelles telles que aménagement, d'adaptation ou transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à son âge ou à son état de santé physique et mental
<b>Initiative</b>	Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous
<b>Visite de reprise</b>	
<b>Principe</b>	Après un congé de maternité ou une absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident et répondant à des conditions fixées par décret, le travailleur bénéficie d'un examen de reprise par un médecin du travail dans un délai déterminé par décret
<b>Examen de préreprise</b>	
<b>Principe</b>	En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à une durée fixée par décret, le travailleur peut bénéficier d'un examen de préreprise par le médecin du travail, notamment pour étudier la mise en œuvre des mesures d'adaptation individuelles prévues à l'article L 4624-3, organisé à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé
<b>Information</b>	L'employeur informe le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise

### **Changement de dénomination des services de santé au travail**

L'ensemble des services de santé au travail sont renommés en *Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)*.

Selon le rapport du Sénat (*n° 706 du 23 juin 2021*) l'accord national interprofessionnel (*ANI*) pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail conclu le 10 décembre 2020 a proposé une nouvelle dénomination pour les services de santé au travail interentreprises : celle de *services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)*, les partenaires sociaux ayant affirmé leur résolution à *mettre la prévention primaire au cœur de notre système de santé au travail*.

La loi prend acte de ce changement de dénomination en modifiant l'intitulé de l'ensemble des SST, qu'ils soient interentreprises ou autonomes.

## Extension des missions des SPST (services de prévention et de santé au travail)

<b>Nouvelles missions</b>	La loi étend les missions des services de prévention et de santé au travail à l'accompagnement dans l'évaluation des risques professionnels et à la promotion de la santé sur le lieu de travail, dans un objectif de décloisonnement de la santé au travail et de la santé publique
<b>Il est ainsi prévu que les SPST</b>	contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi
	apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels
	conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants notamment sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail
	accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise
	participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé au code de la santé publique

## Offre de service à fournir par les SPST aux entreprises et aux salariés

Socle de services	Le SPSTI fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L 4622-2 en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle, dont la liste et les modalités sont définies par le comité national de prévention et de santé au travail et approuvées par voie réglementaire. En l'absence de décision du comité, à l'issue d'un délai déterminé par décret, cette liste et ces modalités sont déterminées par décret	
	Pour assurer l'ensemble de leurs missions, les SPST autonomes ( <i>SPSTA</i> ) peuvent, par convention, recourir aux compétences des SPSTI	
Services complémentaires	Dans le respect des missions générales prévues au même article L 4622-2, il peut également leur proposer une offre de services complémentaires qu'il détermine	
Certification	Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels notamment sur	la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services
		l'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies
		la gestion financière, la tarification et son évolution

## Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat reconduite en 2021

*Loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021*

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reconduite par la loi de finances rectificative pour 2021 publiée au Journal officiel le 20 juillet 2021.

Cette prime dite *Macron* permet aux employeurs de verser aux salariés gagnant moins de 3 fois le Smic une prime exonérée d'impôt et de cotisations sociales. En 2021, elle bénéficie notamment aux travailleurs de la *deuxième ligne* particulièrement impliqués pendant la crise sanitaire.

Cette prime est exonérée d'impôt, de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 1 000 €, limite



portée à 2 000 € en cas de signature d'un accord d'intéressement ou pour les travailleurs de la deuxième ligne si des mesures de revalorisation sont engagées. Elle est par ailleurs exclue du calcul de la prime d'activité et pour l'attribution de l'allocation adulte handicapé (AAH).

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales, la prime doit répondre aux conditions suivantes :

- elle bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise ou aux agents publics d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) ou d'un établissement public à caractère administratif (EPA) à la date de son versement ;
- elle bénéficie aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le montant du Smic (*sur les 12 mois précédant son versement*) ;
- elle est versée entre le 1<sup>er</sup> juin 2021 et le 31 mars 2022 ;
- elle ne peut se substituer à une augmentation de rémunération ou à une prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou un usage en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public ;
- la prime est plafonnée à 1 000 € dans les entreprises n'ayant pas signé d'accord d'intéressement ;
- la prime est plafonnée à 2 000 € dans les entreprises qui ont signé un accord d'intéressement, dans les entreprises de moins de 50 salariés ou pour les travailleurs de la deuxième ligne si des mesures de revalorisation de leurs métiers sont engagées.

**Remarque :** les travailleurs de 2<sup>ème</sup> ligne sont les salariés qui, en raison de la nature de leurs tâches, ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale et dont l'activité s'est exercée, en 2020 ou en 2021, uniquement et majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire. Il s'agit donc des salariés (*hors professions médicales*) ayant continué à travailler sur site durant les différentes phases de la crise sanitaire et ayant, de ce fait, été plus exposés au risque de contamination (*et dont le niveau de rémunération se situe souvent parmi les plus bas de l'entreprise : caissiers, nettoyeurs des espaces urbains, agents d'entretien, aides à domicile, ouvriers du BTP...*). Les télétravailleurs sont exclus de cette définition.

L'employeur peut librement fixer le montant de la prime accordée par accord ou DUE. Le montant peut donc être inférieur aux limites d'exonération précitées ou bien supérieur à ces limites.

Si le montant de la prime est supérieur aux limites d'exonération, la partie excédentaire de la prime versée aux salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de rémunération de 3 Smic annuels doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales et soumise à l'impôt sur le revenu.

L'employeur peut aussi décider de :

- verser cette prime à tout le personnel : dans ce cas, seuls les salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de 3 Smic sont éligibles au dispositif ; la prime versée aux autres salariés est soumise à charges sociales et imposables ;
- subordonner le versement de la prime à un plafond inférieur au plafond de rémunération applicable pour l'exonération : l'adoption d'un plafond inférieur conduit, de fait, à exclure une partie des salariés du bénéfice de la prime alors même que certains d'entre eux peuvent ouvrir droit à exonération.

Pour fixer le montant de la prime, le plafond de rémunération et l'éventuelle modulation du niveau de la prime par bénéficiaire, l'employeur peut :

- conclure un accord (*d'entreprise ou de groupe*) selon des modalités identiques à celles prévues pour un accord d'intéressement : il peut donc conclure un accord collectif de travail de droit commun avec les délégués syndicaux, conclure un accord avec les représentants des syndicats, conclure un accord au sein du CSE ou présenter un projet d'accord à la ratification par le personnel (*à la majorité des deux tiers*) ;
- prendre une décision unilatéralement : dans ce cas, il doit en informer préalablement le CSE.

La prime ne peut pas se substituer ou venir en diminution des primes habituelles telles que les primes de

13<sup>ème</sup> mois, de congés ou de vacances, de Noël ou toute autre prime versée obligatoirement ou habituellement par l'employeur. Elle ne devrait pas non plus se substituer ou venir en diminution des primes de résultat de l'entreprise ou des primes de performance liées à l'évolution de l'activité de l'entreprise ou de certains des salariés. Verser la PEPA sous forme de supplément d'intéressement devrait également être proscrit car contraire à ce principe de non-substitution.

## Modulation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

*Décret n° 2021-978 du 23 juillet 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle*

Le décret modifie le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, en ajoutant un secteur à la liste des secteurs d'activité mentionnés dans son annexe 2 qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle.

L'annexe 2 du décret du 29 juin 2020 est complétée par la ligne suivante :

134	Fabricants de vêtements de dessus et fabrication de vêtements de dessous ; Fabrication d'articles à mailles
-----	--

## Règles applicables en matière de prévention des risques biologiques

*Décret n° 2021-951 du 16 juillet 2021 fixant le cadre applicable des dispositions du code du travail en matière de prévention des risques biologiques dans le cadre de la pandémie de SARS-CoV-2*

Le décret vise des employeurs et salariés répondant aux 2 conditions cumulatives suivantes :

- ils travaillent dans un établissement dont l'activité habituelle ne relève pas des dispositions du code du travail relatives à la prévention des risques biologiques ;
- ils sont exposés au covid-19 à raison de leur activité professionnelle.

Le nouveau décret est applicable aux établissements et entreprises ne relevant pas du champ d'application de la réglementation portant sur les risques biologiques.

**Une tentative de solidifier les fondements juridiques du *droit mou* :** l'article 2 du décret indique que le Ministère du Travail se voit conférer la faculté d'émettre des recommandations. Le texte réglementaire énonce en effet : *des recommandations à destination des employeurs pour l'évaluation des risques et la détermination des mesures visant à assurer la protection des salariés exposés au SARS-CoV-2 à raison de leur activité professionnelle. Ces recommandations sont publiées sur le site internet du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.*

La notice du décret tente d'ailleurs de conforter une assise réglementaire du protocole national sanitaire en indiquant qu'il fait partie des prescriptions et recommandations dont peut faire état le Ministère du Travail.

Il s'agit là du fameux *droit souple* ou *droit mou*, ensemble de prescriptions supposées non-normatives mais qui le sont souvent dans les faits, sans qu'il n'y ait de fondement légal ou réglementaire.

**Une obligation de formation pour éviter ou limiter l'exposition au covid-19 :** les dispositions du code du travail visées par le décret impliquent qu'une formation à la sécurité soit dispensée avant que les salariés n'exercent une activité impliquant un contact avec des agents biologiques. Dans l'idéal, les prescriptions invitent à prendre toute mesure destinée à éviter l'exposition.

Cette formation, selon les termes du code du travail, doit être régulièrement répétée et être adaptée à l'évolution des risques ainsi que lors de la modification significative des procédés de travail.

**L'adoption de mesures destinées à limiter autant que possible l'exposition :** l'article R 4424-3 du code du travail énonce que lorsque l'exposition des salariés à un agent biologique dangereux ne peut être évitée, l'employeur prend impérativement un ensemble de mesures que l'article liste.

L'employeur se voit cependant dispensé de toutes ces obligations si les résultats de l'évaluation des risques en indiquent l'inutilité. La charge de la preuve pèse sur l'employeur en cas de contentieux.

**Absence d'obligation de mise en place d'un suivi médical renforcé :** à titre dérogatoire, l'article 3 du décret précise que les salariés travaillant dans des établissements n'entrant pas dans le champ d'application de la réglementation sur les risques biologiques ne sont pas considérés comme affectés à un poste présentant des risques particuliers justifiant le bénéfice d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé au sens des dispositions du code du travail.

## Réforme du régime d'assurance chômage

*Décret n° 2021-843 du 29 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage*

Le texte maintient, jusqu'au 30 septembre 2021, l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relatives :

- au calcul de la durée d'indemnisation,
- du salaire journalier de référence,
- des différés d'indemnisation.

Les dispositions suspendues par le juge des référés du Conseil d'État dans son ordonnance n° 452510 du 21 juin 2021 entreront en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État.

## Aide à l'embauche d'une personne handicapée

*Décret n° 2021-864 du 30 juin 2021 modifiant le décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche pour les travailleurs handicapés*

Ce texte prolonge jusqu'au 31 décembre 2021 l'aide à l'embauche pour les travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois, pour une rémunération inférieure ou égale à 2 fois le salaire minimum horaire de croissance.

Mise en place par le décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020, l'aide prend la forme d'une subvention d'un montant égal à 4 000 € maximum pour un même salarié.

Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat de travail. Pour l'embauche d'un salarié en CDI à temps partiel représentant 80 % d'un temps plein, l'employeur pourra prétendre à 80 % de l'aide, soit un maximum de 3 200 €, sur 12 mois.

L'aide de l'État est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'1 an. Pour l'embauche d'un salarié en CDI à temps partiel (80 %) à raison d'un versement de 800 € par trimestre.

L'aide n'est pas due :

- pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur,
- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle,
- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité réduite pour le maintien en emploi au cours du trimestre considéré.

## ZOOM

### Heures de délégation et congés payés

Les heures de délégation sont du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. Si elles sont prises en dehors du temps de travail, elles doivent être rémunérées comme heures supplémentaires ou complémentaires. Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur à condition que la convention collective le prévoit.

Les membres du CSE bénéficient, à l'instar des anciennes instances représentatives du personnel, d'une présomption de bonne utilisation de leur crédit d'heures de délégation.

Ce temps doit être payé par l'employeur à échéance normale.

L'employeur peut contester l'utilisation faite des heures de délégation en saisissant le juge judiciaire, mais seulement après les avoir payées.

Pendant les congés payés, le mandat du salarié membre du CSE n'est pas suspendu. Il peut donc prendre des heures de délégation, qui lui sont rémunérées dès lors que cette utilisation est motivée par les nécessités du mandat.

En revanche, le salarié ne peut pas cumuler le paiement de ces heures avec l'indemnité de congés payés.

### Licenciement d'un salarié protégé et avis du CSE

**Principe :** afin d'éviter d'éventuels abus ou discriminations, le licenciement des salariés protégés est davantage encadré que pour les autres collaborateurs. Pour rompre le contrat d'un salarié protégé, l'employeur doit en effet respecter une procédure spécifique nécessitant l'avis du CSE et l'autorisation de l'inspection du travail

Les salariés protégés bénéficient d'une protection pendant l'exécution du contrat de travail et au moment de sa rupture (*Article L 2411-1*).

Pour licencier ces salariés, l'employeur doit respecter une procédure spécifique : consultation du CSE (*dans certains cas*) puis demande d'autorisation à l'inspection du travail.

Salariés protégés (qu'ils soient en CDI ou CDD)	Obligation de consultation du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés	
	OUI	NON
Membres élus du CSE (titulaires et suppléants)	OUI	
Délégués syndicaux		NON
Représentants syndicaux au CSE	OUI	
Salariés demandant l'organisation d'élections et les candidats (protection pour un délai de 6 mois)		NON
Représentants de proximité	OUI	
Conseillers prud'homaux		NON
Salariés mandatés en l'absence de délégués syndicaux		NON
Défenseurs syndicaux et conseillers du salarié		NON
Salariés membres du conseil d'administration d'une mutuelle		NON
Représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, SA et société en commandite par actions		NON

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la consultation du CSE n'est, en principe, pas nécessaire sauf dispositions conventionnelles contraires.

<b>Convocation du CSE</b>	L'avis du CSE doit intervenir après l'entretien préalable au licenciement et avant la demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail.
	Il est néanmoins possible de convoquer le CSE avant l'entretien dans la mesure où la réunion s'est bien tenue après. Cela ne rend pas la procédure irrégulière ( <i>CE, 8 avril 2013 : n° 348559</i> ).
	En cas d'absence de CSE ( <i>entreprises de moins de 11 salariés, PV de carence...</i> ) l'employeur peut saisir directement l'inspecteur du travail après l'entretien préalable
	Le CSE est convoqué selon les modalités de droit commun, comme pour une réunion ordinaire. La convocation doit toutefois mentionner certaines informations : <ul style="list-style-type: none"> <li>- liste des différents mandats détenus par le salarié protégé concerné par le licenciement.</li> <li>- motifs de la rupture envisagée (<i>Cass. Crim., 3 décembre 2002 : n° 02-81.452</i>).</li> </ul> À défaut, la procédure reste régulière si le CSE a eu connaissance de ces informations par un autre biais et a pu émettre un avis en toute connaissance de cause ( <i>CE, 27 mars 2015 : n° 371852</i> )
	Si le salarié cumule plusieurs mandats, le CSE n'est saisi qu'une seule fois
	En cas d'établissements multiples, le comité compétent est celui de l'établissement auquel appartient le salarié concerné, et non le CSE central ( <i>CE, 26 février 1996 : n° 146005</i> )
	En cas de transfert de personnel vers un autre établissement, le CSE de ce dernier sera compétent pour traiter du licenciement d'un salarié protégé refusant sa mutation ( <i>CE, 24 juin 1994 : n° 143927</i> )

<b>Délibération du CSE</b>	Audition du salarié	La convocation du salarié est obligatoire, sous peine de rendre l'avis du CSE non valable. En revanche, la procédure reste régulière si le salarié a été convoqué, mais ne s'est pas présenté à la séance, sans justifier d'un empêchement particulier ( <i>Cass. Soc., 23 mai 1966 : n° 65-40.639</i> )
		Le code du travail ne prévoit pas de délai particulier de convocation. Attention toutefois à laisser au salarié un temps suffisant pour se préparer
		Après audition du salarié, le CSE délibère et rend son avis par un vote à bulletin secret ( <i>Article R 2421-9, al. 1</i> ).
	Vote de l'employeur	L'employeur ne participe pas au vote du CSE. Cela entacherait la procédure d'une irrégularité substantielle sauf si sa présence n'a pas eu d'effet sur le résultat du scrutin ( <i>CE, 31 octobre 1990 : n° 82488</i> )
En revanche, si le salarié concerné par le licenciement est membre du CSE, il peut participer au vote ( <i>Cass. Soc., 11 juin 1981 : n° 79-41.592</i> )		
Pluralité de salariés protégés	Si le projet de licenciement concerne plusieurs salariés protégés, le CSE effectue alors plusieurs votes distincts. Dans le cas contraire, la procédure reste régulière si : <ul style="list-style-type: none"> <li>- chaque salarié concerné a pu s'exprimer.</li> <li>- et que le CSE a émis un avis globalement défavorable (<i>CE, 30 avril 1997 : n° 155294</i>)</li> </ul>	
<b>Suite de la procédure</b>	Après la consultation du CSE, l'employeur peut poursuivre la procédure. Il saisit l'inspection du travail, dans un délai de 15 jours suivant la réunion du CSE, afin d'obtenir l'autorisation de licenciement. Il doit notamment fournir le PV de la réunion du CSE	
	L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire et contrôle le respect de la procédure par l'employeur. Il veille notamment à la réalité du motif de licenciement invoqué et à l'absence de lien entre la rupture envisagée et le mandat du salarié	
	L'inspection du travail se prononce dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande d'autorisation. Sa décision est motivée et adressée en lettre recommandée avec accusé de réception : <ul style="list-style-type: none"> <li>- à l'employeur.</li> <li>- au salarié concerné.</li> <li>- à l'organisation syndicale (<i>si le salarié concerné est délégué ou représentant syndical</i>)</li> </ul>	



## JURISPRUDENCE

<b>Durée de la période d'essai</b>	La convention n°158 de l'Organisation internationale du travail ( <i>et la dérogation prévue en son article 2, paragraphe 2 b</i> ) n'est pas suffisamment opérante pour juger de la durée et de l'opportunité de la période d'essai d'un salarié – ( <i>en l'espèce 6 mois pour un conseiller commercial en assurance</i> ). La Cour d'appel se devait de déterminer au regard de la catégorie d'emploi occupée, si la durée totale de la période d'essai prévue au contrat de travail n'était pas raisonnable	<i>Cass. Soc., 7 juillet 2021 : n° 19-22.922</i>
<b>Durée de la prescription</b>	La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait en jours est soumise à la prescription triennale prévue par l'article L 3245-1 du code du travail	<i>Cass. Soc., 30 juin 2021 : n° 18-23.932</i>
<b>Prescription pour discrimination</b>	L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. Les dommages-intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée	<i>Cass. Soc., 30 juin 2021 : n° 19-14.543</i>
<b>Jours de fractionnement</b>	Lorsqu'un salarié décide en accord avec son employeur de fractionner son congé principal, il bénéficie de jours de congés supplémentaires, les <i>jours de fractionnement</i> . La Cour de cassation considère que l'employeur ne peut prévoir dans le contrat de travail de clause de renonciation aux jours de congés supplémentaires. Une telle clause serait alors réputée non écrite. Le salarié ne peut 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 renoncer dans le contrat de travail à ses droits en matière de fractionnement du congé principal. A noter que le salarié peut toutefois s'opposer au fractionnement de son congé principal	<i>Cass. Soc., 5 mai 2021 : n° 20-14.390</i>
<b>Images de télé-surveillance</b>	Un cuisinier ne peut être licencié sur la base d'images de télésurveillance obtenues alors même que le dispositif porte atteinte à la vie personnelle du salarié et est disproportionné au but de sécurité des personnes et des biens allégué par l'employeur. En l'espèce, le salarié travaillait seul en cuisine et était soumis à la surveillance constante de la caméra qui y était installée. La haute juridiction considère que les images sont inopposables même s'il s'agissait de s'assurer de l'absence de réitération du salarié à des manquements aux règles d'hygiène et de sécurité	<i>Cass. Soc., 23 juin 2021 : n° 19-13856</i>
<b>Prescription disciplinaire</b>	La Cour de cassation considère que la prescription disciplinaire de 2 mois court en cas de connaissance des faits par le supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire du pouvoir disciplinaire	<i>Cass. Soc., 23 juin 2021 : n° 20-13762</i>

### Projet important et consultation du CSE

*Cass. Soc., 12 mai 2021 : n° 19-24.692*

L'article L 4612-8-1 du code du travail abrogé en 2017 par les ordonnances Macron, est devenu l'article L 2312-8 du code du travail en transférant la consultation du CHSCT vers le CSE, visant notamment *tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail*.

La notion d'aménagement important ou projet important a été définie par les tribunaux. Telle que définie par les tribunaux, cette notion renvoie à un projet abouti et formalisé. La difficulté surgira des actes préparatoires qui, sans être aboutis, démontrent une volonté certaine d'agir dans un délai déterminé.

Une autre question relève du caractère important ou non dudit projet. Si dans un premier temps la Cour de cassation retenait comme critère le nombre de salariés concernés, tel n'est désormais plus le cas. Pour être important le projet doit être de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés. C'est donc l'impact sur les salariés que les tribunaux analysent.

En l'espèce :

Un employeur procède à diverses informations du CHSCT sur un projet de déménagement des locaux.

Ce dernier, considérant qu'il s'agit d'un projet important, vote le recours à une expertise, sans attendre la phase de consultation.

L'employeur conteste et saisit le tribunal aux fins d'obtenir l'annulation de la délibération du CHSCT.

Il obtient gain de cause, le juge considérant qu'à ce stade il est prématuré de qualifier le projet de déménagement de *projet important*.

La Cour de cassation censure, reprochant au juge de première instance de violer les textes alors qu'il constate lui-même que le processus décisionnel est acquis et que l'employeur convient qu'il s'agit à terme d'un grand projet immobilier ayant pour effet de modifier les conditions de travail des salariés (*redistribution significative des espaces de travail et de leur usage pour les salariés concernés*).

Il convient de préciser qu'entre-temps la fusion des IRP est intervenue, ce qui explique la reprise de l'instance par le CSE.

En cas de projet important l'expertise est de droit : si l'employeur conteste, il devra démontrer qu'il ne s'agit pas d'un projet important. Il éprouvera sans doute quelques difficultés s'il a lui-même présenté le projet en information/consultation.

Dans notre affaire, la seule question posée est donc celle de l'existence ou non d'un projet important. Le juge n'a pas à décider de la pertinence de l'expertise, elle est de droit à partir du moment où l'existence du caractère important du projet est reconnue.

Ce que rappelle la Cour de cassation en réformant le jugement.

**Principe de la prise en charge financière des frais d'expertise** : si le CSE bénéficie d'un budget de fonctionnement, une partie des frais de l'expertise pour projet important est désormais à la charge du CSE à hauteur de 20 %, sauf accord entre les parties, ou en cas d'insuffisance du budget de fonctionnement. Dans ce dernier cas, l'employeur prend en charge la totalité des frais d'expertise, à la condition toutefois que le CSE n'ait pas procédé à un transfert d'excédent annuel de budget vers les activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes.

**A savoir** : le recours à un expert est justifié dès lors que le processus décisionnel relatif au regroupement et au déménagement des salariés était acquis et que les sociétés convenaient que le projet serait à terme un grand projet immobilier ayant pour effet de générer une redistribution significative des espaces de travail et de leur usage pour les salariés concernés

*Cass. Soc., 9 juin 2021 : n° 19-23.745 et n° 19-23.153*

Pour rappel, le nombre ainsi que le périmètre des établissements distincts sont déterminés :

- en premier lieu, librement par accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux (*Article L 2313-2*) ;
- en deuxième lieu, à défaut d'accord d'entreprise conclu dans les conditions ci-dessus ou en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus (*Article L 2313-3*) ;
- en troisième lieu, si et seulement si la tentative loyale de négociation susvisée devait échouer, par décision unilatérale de l'employeur, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (*Article L 2313-4*) ;
- en dernier lieu, si litige il y a sur la décision unilatérale de l'employeur susvisée, par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dont la décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire (*Article L 2313-5*).

Dans leur office, la Cour de cassation a été amenée :

- à caractériser d'établissement distinct celui qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service (*Cass. Soc., 19 décembre 2018 : n° 18-23.655*) ;
- à préciser que la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement alors qu'il existait des délégations de pouvoirs des chefs d'établissement dans des domaines de compétence variés et des accords d'établissement, (*Cass. Soc., 11 décembre 2019 : n° 19-17.298*) ;
- à préciser que lorsqu'ils sont saisis d'un recours dirigé contre la décision unilatérale de l'employeur, le DREETS et le tribunal judiciaire se fondent, pour apprécier l'existence d'établissements distincts au sens de la loi, sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur contestation (*Cass. Soc., 22 janvier 2020 : n° 19-12.011*).

Le régime ne semble pas consolidé pour autant et de nouvelles précisions ont été apportées par la Cour de cassation dans deux décisions récentes.

L'apparition d'un nouveau critère de reconnaissance

Dans la première affaire, un employeur décide unilatéralement de délimiter 7 établissements distincts. Saisi d'une contestation, le DIRECCTE (*désormais DREETS*) invalida ce découpage et décida qu'un CSE unique devait être créé.

Dans une seconde affaire, l'employeur avait décidé unilatéralement de mettre en place un CSE unique là où le DIRECCTE, également saisi d'une contestation, estima qu'il convenait de fixer 3 établissements distincts.

Les organisations syndicales pour la première affaire et l'employeur pour la seconde contestaient respectivement la décision administrative devant le juge d'instance de l'époque.

Pour annuler la décision du DIRECCTE, le premier jugement retient que les 2 exemples de délégations de pouvoir versés aux débats donnent au directeur d'établissement une autorité sur l'ensemble du personnel employé dans cet établissement. La preuve de la mise en pratique de ces délégations est fournie notamment par la production de la négociation de ruptures conventionnelles par les directeurs de 2 établissements et une convocation à un entretien préalable de licenciement émise par le directeur d'un autre établissement.

Pour débouter la société de sa demande d'annulation de la décision du DIRECCTE, le second jugement retient que cette décision vise les textes applicables dans leur dernier état, les décisions rendues, les écritures communiquées et la procédure suivie. Il est donc manifeste que cette décision a été rendue après une étude sérieuse des éléments fournis par les parties, qu'elle est en outre motivée en droit, en ce qu'elle rappelle les critères essentiels pour les appliquer à la situation de fait et qu'en particulier l'autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service a été bien prise en compte dans l'analyse de la situation de l'entreprise.

Dans le cadre des pourvois respectifs dont ils ont été saisis, les Hauts Magistrats, tout en prononçant la cassation des 2 jugements rendus au fond :

- rappellent qu'il appartient au juge de prendre en compte l'ensemble des éléments produits tant par l'employeur que par les organisations syndicales pour déterminer si les directeurs d'établissements disposaient effectivement d'une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service, ce qui a fait défaut aux juges d'instance dans ces deux affaires ;
- précisent, de manière inédite et pragmatique, qu'il appartient également au juge de contrôler si la reconnaissance à ce niveau, d'établissements distincts pour la mise en place des CSE était de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel.

Ce faisant, outre le critère légal de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, la reconnaissance d'établissements distincts pour la mise en place des CSE doit également permettre l'exercice effectif des prérogatives de ces derniers.

**A savoir :** *il faut rechercher au regard des éléments produits tant par l'employeur que par les organisations syndicales, si les directeurs des établissements concernés avaient effectivement une autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service, et si la reconnaissance à ce niveau d'établissements distincts pour la mise en place des CSE était de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel*

Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 18-20812

En l'espèce :

Une salariée est engagée le 22 décembre 2008, en qualité de directeur administratif et financier.

Elle est licenciée le 5 avril 2013, pour faute grave.

Elle saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Elle demande notamment un rappel d'heures supplémentaires, estimant qu'elle ne remplit pas les conditions permettant la reconnaissance du statut de *cadre dirigeant*.

La Cour de cassation lui donne raison au motif que sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres :

- auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,
- qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

La Cour de cassation constate que :

- la salariée ne jouissait pas d'une réelle autonomie de son emploi du temps ;
- la salariée était tenue d'être présente au siège de l'association aux heures de présence des autres salariés ;

Il s'en déduisait, de cette seule constatation, qu'elle n'avait pas la qualité de cadre dirigeant.

Les heures supplémentaires sont dues lorsque le salarié n'est pas qualifié de cadre dirigeant	Cass. Soc., 10 juillet 2013 : n° 12-13229
Sont cadres dirigeants, ceux cumulant les critères suivants : responsabilité et indépendance, habilités à prendre des décisions et haut niveau de salaire. Seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise.	Cass. Soc., 11 mars 2020 : n° 19-11257
3 critères cumulatifs permettent de reconnaître le statut de cadre dirigeant : <ul style="list-style-type: none"><li>- responsabilités au sein de l'entreprise avec indépendance,</li><li>- prise autonome de décision,</li><li>- rémunération dans les plus hauts niveaux de la société.</li></ul>	Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-11575

**A savoir :** *une salariée ne jouissant pas d'une réelle autonomie de son emploi du temps et qui est tenue d'être présente au siège de l'association aux heures de présence des autres salariés n'a pas la qualité de cadre dirigeant*

## Modification des fonctions d'un salarié

Cass. Soc., 5 mai 2021 : n° 19-22.209

En l'espèce :

Un salarié, engagé en qualité d'infirmier de bloc opératoire en septembre 1992, occupait en dernier lieu et depuis 2009 les fonctions de directeur des soins hospitaliers.

Il est licencié en 2012 pour absence prolongée nécessitant son remplacement.

La cour d'appel condamne l'employeur à payer 40 000 € de dommages intérêts au salarié au motif que son salaire n'a pas évolué lorsqu'il a changé de fonction en 2009, devenant le directeur qu'il est aujourd'hui.

La cour considère que cela constitue un manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle estime que dès lors que le salarié avait accepté, sans contestation, la modification de son contrat de travail, l'employeur ne commet aucun manquement.

**A savoir :** *si l'employeur confie à un salarié des tâches supérieures à celles pour lesquelles il a été recruté elles ne doivent pas nécessairement s'accompagner d'une augmentation de sa rémunération dès lors que les nouvelles tâches et la rémunération liée ont été acceptées par le salarié. La non-attribution d'une augmentation de salaire liée à des fonctions supérieures ne constitue pas nécessairement un manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles*

## Contrat à temps partiel et contrat de travail

Cass. Soc., 3 février 2021 : n° 19-13339

En l'espèce :

Une salariée est engagée le 15 février 2006 pour exercer, en télétravail à son domicile, les fonctions d'opérateur de voyages, agent de vente et de réservation auprès du réseau de relations et de clients constitué par elle.

Le 13 mai 2016, la salariée saisit la juridiction prud'homale de demandes notamment au titre d'une requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat en temps plein, au motif que des heures complémentaires avaient eu pour effet de porter sa durée de travail à hauteur de la durée légale.

Dans un premier temps, la cour d'appel de Paris, par arrêt du 28 novembre 2018, déboute la salariée de sa demande.

Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis, elle casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, renvoyant les parties devant la cour d'appel de Paris autrement composée, indiquant à cette occasion que :

- lorsque le recours à des heures complémentaires;
- A pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle ;
- le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein.

**A savoir :** *lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein*